

VII/2025 - Update arbeitsrechtliche Rechtsprechung

Inhaltsverzeichnis

Befristung gilt auch für Betriebsräte

BAG vom 18. Juni 2025, Aktenzeichen 7 AZR 50/24

Nur weil ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer Mitglied im Betriebsrat ist, muss ihm das Unternehmen keine Folgebeschäftigung anbieten.

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich bei einem noch nicht beendeten

Arbeitsverhältnis

BAG vom 3. Juni 2025, Aktenzeichen 9 AZR 104/24

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 3. Juni 2025 (Az.: 9 AZR 104/249) entschieden. Die Urteilsgründe liegen noch nicht vor, lediglich die Pressemitteilung Nr. 23/25 vom 3. Juni 2025.

Schadenersatzanspruch nach Überwachung durch Detektei

BAG vom 25. Juli 2024, Aktenzeichen 8 AZR 225/23

Die Arbeitnehmerüberwachung durch eine Detektei kann auch aus datenschutzrechtlicher Sicht problematisch sein.

Arbeitsunfähig krank infolge Tätowierung - keine Entgeltfortzahlung

LAG Schleswig-Holstein vom 22. Mai 2025, Aktenzeichen 5 Sa 284 a/24

Eine Tätowierung ist heute typischer Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Während sichtbare Tattoos im Arbeitsleben immer normaler werden, stellt sich damit aber zunehmend die Frage, wer eigentlich das finanzielle Risiko trägt, wenn beim Stechen des Tattoos nicht alles glatt verläuft.

Verhaltensbedingte (Änderungs-)Kündigung wegen Minderleistung wirksam

LAG Köln vom 28. Februar 2025, Aktenzeichen 7 Sa 558/23

Wann dürfen Arbeitgeber kündigen, wenn Qualität und Arbeitsweise dauerhaft nicht stimmen? Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit einem aktuellen Urteil vom 18. Februar 2025 klare Kriterien herausgearbeitet: Bei fortgesetzter Minderleistung kommt eine Änderungskündigung mit einer Absenkung der Vergütung und dem Entzug von Aufgaben in Betracht (LAG Köln v. 28. Februar 2025 - 7 Sa 558/23).

Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens unwirksam

LAG Düsseldorf vom 14. Januar 2025, Aktenzeichen 3 SLa 317/24

Ein Vorgesetzter teilte einem Mitarbeiter kurz vor Ende seiner sechsmonatigen Probezeit mit, dass er „natürlich“ übernommen werde. Wenig später wurde dem Mitarbeiter aber dennoch gekündigt – innerhalb der Probezeit. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf urteilte: Diese Kündigung ist treuwidrig und daher unwirksam.

Örtlich zuständiges Arbeitsgericht bei Streit um Widerruf des Homeoffice Arbeitsgericht Gera vom 6. März 2025, Aktenzeichen 4 Ca 131/25

Die Klägerin hatte ihre Arbeitsleistung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Juni 2023 bis zum Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit am 6. Januar 2025 im Homeoffice in Jena erbracht. Wohnort und Geschäftssitz des Arbeitgebers ist Köln. Eine Arbeitsleistung an dem in § 3 des Arbeitsvertrages vereinbarten Arbeitsort in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers in Köln wurde nur ausnahmsweise, auf keinen Fall regelmäßig, erbracht. Der Arbeitgeber widerrief das Homeoffice am 5. Dezember 2024, wogegen sich die Klägerin vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Gera wendet. Der Arbeitgeber meint, das ArbG Köln wäre zuständig.

Möglicherweise nicht ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - Ergänzung

Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist nun der Privatarzt per Telemedizin Hina Alber bekannt geworden. Vermutlich wird auch hier eine "AU ohne Arztgespräch" angeboten. Dabei werden im Anschluss an ein Click-through-Verfahren zur "Anamnese" AU-Bescheinigungen ausgestellt.

Änderungen im Elternzeitrecht: Neue Formerfordernisse

Der Bundestag hatte im vergangenen Jahr am 26. September 2024 das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen. Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz sind unter anderem Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (im Folgenden BEEG) verabschiedet worden.

Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2025

Zum 1. Juli 2025 wurden die Pfändungsfreigrenzen angehoben. Die neuen Werte wurden am 11. April 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. I Nr. 110).

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie - Womit müssen Arbeitgeber rechnen?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ((EU) 2023/970) aus dem Jahr 2023 ist bis zum 7. Juni 2026 von den Mitgliedstaaten umzusetzen. Die Entgelttransparenzrichtlinie (im Folgenden: ETRL) entfaltet keine unmittelbare Wirkung in Deutschland. Dazu bedarf es eines deutschen Umsetzungsgesetzes.

Befristung gilt auch für Betriebsräte
BAG vom 18. Juni 2025, Aktenzeichen 7 AZR 50/24

Nur weil ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer Mitglied im Betriebsrat ist, muss ihm das Unternehmen keine Folgebeschäftigung anbieten.

Im entschiedenen Fall argumentierte ein befristet beschäftigter Betriebsrat, die unterbliebene Entfristung seines Arbeitsverhältnisses beruhe auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe das Unternehmen mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber - anders als er - nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Das Unternehmen hingegen entgegnete, es sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Mannes nicht so zufrieden gewesen, dass es das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Seine Betriebsratstätigkeit habe bei der Entscheidung keine Rolle gespielt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte völlig zutreffend die Rechtsansicht des Unternehmens: Der Befristungsablauf stellt für sich keine Benachteiligung aufgrund der Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung dar.

Quelle: VPU Mitte

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich bei einem noch nicht beendeten Arbeitsverhältnis
BAG vom 3. Juni 2025, Aktenzeichen 9 AZR 104/24

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub "verzichten". Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 3. Juni 2025 (Az.: 9 AZR 104/249) entschieden. Die Urteilsgründe liegen noch nicht vor, lediglich die Pressemitteilung Nr. 23/25 vom 3. Juni 2025.

Die Parteien streiten über die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Januar 2019 bis zum 30. April 2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Im Jahr 2023 war er von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen. In einem gerichtlichen Vergleich vom 31. März 2023 verständigten sich die Parteien u. a. darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 10.000,00 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30. April 2023 endet. Ziffer 7 des Vergleichs lautet: "Urlaubsansprüche sind in natura gewährt."

In der dem Vergleichsschluss vorausgehenden Korrespondenz zwischen den Parteien hat die Prozessbevollmächtigte des Klägers ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, sich später aber unter Hinweis auf die geäußerten rechtlichen Bedenken gleichwohl mit dem Vergleich einverstanden erklärt. Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, die noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023 mit einem Betrag i. H. v. 1.615,11 Euro nebst Zinsen abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat dies bestätigt und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Der Kläger hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch ist nicht durch Ziffer 7 des Prozessvergleichs vom 31. März 2023 erloschen. Die Vereinbarung im Vergleich, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig - mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann.

Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub "verzichten".

Der Prozessvergleich enthält nach Auffassung des Gerichts auch keinen Tatsachenvergleich, auf den die Regelung zur Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre. Ein solcher Tatsachenvergleich setzt voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll. Angesichts der seit Anfang des Jahres 2023 durchgehend bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestand vorliegend kein Raum für eine Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs.

Der Einwand der Beklagten, dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Ausschlussanspruchs zu berufen, blieb ebenfalls erfolglos. Die Beklagte durfte nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen.

Künftig wird der Weg, einen noch bestehenden Urlaubsanspruch in einem Kündigungsrechtsstreit durch einen Abfindungsanspruch "zu ersetzen" und dabei zu vereinbaren, dass der Urlaub "in natura gewährt wurde", zumindest dann verschlossen sein, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses noch besteht. Dann hätte der Arbeitnehmer trotz des Vergleichsabschlusses ggf. noch den Urlaubsanspruch, den er auch erfolgreich gerichtlich geltend machen könnte.

Anders dürfte der Fall zu bewerten sein, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses bereits rechtlich beendet war. Höchststrichterlich geklärt ist nämlich, dass auf den Urlaubsabgeltungsanspruch verzichtet werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis zum Verzichtszeitpunkt bereits beendet ist. Denn dann sei der Urlaubsabgeltungsanspruch - so das BAG - ein reiner Geldanspruch, der als solcher ohne Besonderheiten neben anderen Geldansprüchen steht. An der These, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch "Surrogat" des Urlaubsanspruchs sei und damit weder vor noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ihn verzichtet werden könnte, hatte das BAG seinerzeit nicht festgehalten (BAG, Urt. v. 14. Mai 2013 - 9 AZR 844/11). Aus der bisher vorliegenden Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts geht nicht hervor, dass diese aus dem Jahr 2013 stammende Rechtsprechung geändert worden wäre.

Sobald die Urteilsbegründung vorliegt, kommen wir ggf. auf die Sache zurück.

Quelle: VPU Mitte

Schadensersatzanspruch nach Überwachung durch Detektei BAG vom 25. Juli 2024, Aktenzeichen 8 AZR 225/23

Die Arbeitnehmerüberwachung durch eine Detektei kann auch aus datenschutzrechtlicher Sicht problematisch sein, wie folgender Fall zeigt:

Der Kläger war bei der Beklagten im Vertrieb beschäftigt. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses hatte es bereits zwei versuchte Kündigungen der Beklagten gegeben, gegen die sich der Kläger erfolgreich zur Wehr gesetzt hatte. Im Anschluss an eine erneute, diesmal erfolgreiche Änderungskündigung mit dem Ziel einer örtlichen Versetzung des Klägers meldete sich dieser zunächst arbeitsunfähig und klagte kurz nach Wiederaufnahme der Tätigkeit auf vertragsgemäße Beschäftigung. Dies begründete er damit, die ihm zugewiesenen Aufgaben entsprächen nicht dem Änderungsangebot. Zeitgleich meldete sich der Kläger erneut arbeitsunfähig. Die Beklagte ließ daraufhin den Kläger wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit etwa eine Woche lang durch eine Detektei zumindest stichprobenartig überwachen. Die Detektei beobachtete den Kläger im öffentlichen Raum sowie auf dem Grundstück seines Wohnhauses und beschrieb dabei die beobachteten Tätigkeiten sowie den nach außen erkennbaren Gesundheitszustand des Klägers.

Der Kläger setzte sich gegen die aus seiner Sicht rechtswidrige Überwachung zur Wehr und machte einen Schadensersatzanspruch i. H. v. 25.000 Euro geltend. Die Vorinstanz sprach dem Kläger einen Schadensersatz i. H. v. 1.500 Euro zu.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Entscheidung mit Urteil vom 25. Juli 2024 – 8 AZR 225/23 bestätigt. Dem Kläger steht ein Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO zu. Der Arbeitgeber hatte im Rahmen der Überwachung mit dem sichtbaren Gesundheitszustand des Klägers Gesundheitsdaten nach Art. 9, 4 DSGVO rechtswidrig erhoben und verarbeitet.

Das Vorgehen des Arbeitgebers war nicht erforderlich. Hegt er Zweifel am Vorliegen einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und möchte er den Arbeitnehmer deshalb durch Detektive oder andere Personen beobachten lassen, ist die damit verbundene Verarbeitung von Gesundheitsdaten nur zulässig, wenn

1. der Beweiswert einer vorgelegten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist und
2. eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst nach § 275 SGB V nicht möglich ist oder objektiv keine Klärung erwarten lässt.

Vorliegend war bereits der Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttert.

Allein die Tatsache, dass der Kläger in der Vergangenheit Termine mit Verantwortlichen des Arbeitgebers abgesagt hatte und zwischen den Parteien ein schon länger bestehender Konflikt bestand, reichte nicht aus, um die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu begründen.

Aus der rechtswidrigen Verletzung der DSGVO war dem Kläger auch kausal ein Schaden entstanden. Die unzulässige Überwachung führte zu einem Kontrollverlust über seine Gesundheitsdaten und nahm ihm die Sicherheit vor Beobachtungen im privaten Umfeld. Angesichts der geringen Intensität der Überwachung, der Tatsache, dass Daten nicht an Dritte weitergereicht wurden und der Kläger auch keine weiteren psychischen Belastungen dargelegt hatte, hielt das BAG einen Schadensersatz i. H. v. 1.500 Euro für angemessen.

Arbeitsunfähig krank infolge Tätowierung - keine Entgeltfortzahlung LAG Schleswig-Holstein vom 22. Mai 2025, Aktenzeichen 5 Sa 284 a/24

Eine Tätowierung ist heute typischer Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Während sichtbare Tattoos im Arbeitsleben immer normaler werden, stellt sich damit aber zunehmend die Frage, wer eigentlich das finanzielle Risiko trägt, wenn beim Stechen des Tattoos nicht alles glatt verläuft. Dazu liegt nun eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. Mai 2025 (Az. 5 Sa 284 a/24) vor: Wer sich tätowieren lässt, erhält bei Komplikationen keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das Landesarbeitsgericht bestätigt damit das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg (Az. 2 Ca 278/24).

Die als Pflegehilfskraft beschäftigte Klägerin ließ sich am Unterarm tätowieren. In der Folge entzündete sich die tätowierte Stelle. Die Klägerin wurde daraufhin für mehrere Tage krankgeschrieben. Die beklagte Arbeitgeberin lehnte die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum ab. Die Klägerin führte vor Gericht aus, dass sie ja nicht Entgeltfortzahlung für den Tätowierungsvorgang geltend mache, sondern für eine davon zu trennende, zeitlich nachfolgende Entzündung der Haut. Ihr sei kein Verschulden vorzuwerfen. Es habe sich ein sehr geringes Risiko, das nur bei 1 – 5 % der Fälle von Tätowierungen auftrete, verwirklicht. Tätowierungen seien als Teil der privaten Lebensführung geschützt und mittlerweile weit verbreitet.

Die Arbeitgeberin entgegnete, die Klägerin habe bei der Tätowierung in eine Körperverletzung eingewilligt. Das Risiko einer sich anschließenden Infektion gehöre deshalb nicht zum normalen Krankheitsrisiko und könne dem Arbeitgeber nicht aufgebürdet werden.

Das Landesarbeitsgericht ist der Argumentation der Klägerin nicht gefolgt. Diese war zwar arbeitsunfähig krank. Sie hat die Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG aber verschuldet. Nach dieser Vorschrift handelt ein Arbeitnehmer immer dann schuldhaft, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Die Klägerin musste bei der Tätowierung damit rechnen, dass sich ihr Unterarm entzündet. Dieses Verhalten stellt einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar. Sie hat selbst vorgetragen, in bis zu 5 % der Fälle komme es nach Tätowierungen zu Komplikationen in Form von Entzündungsreaktionen der Haut. Dies ist keine völlig fernliegende Komplikation. Bei Medikamenten wird eine Nebenwirkung als "häufig" angegeben, wenn diese in mehr als 1 %, aber weniger als 10 % der Fälle auftritt. Zudem ist die Komplikation in der Hautverletzung durch die Tätowierung selbst angelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Quelle: VPU Mitte

Verhaltensbedingte (Änderungs-)Kündigung wegen Minderleistung wirksam LAG Köln vom 28. Februar 2025, Aktenzeichen 7 Sa 558/23

Wann dürfen Arbeitgeber kündigen, wenn Qualität und Arbeitsweise dauerhaft nicht stimmen? Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit einem aktuellen Urteil vom 18. Februar 2025 klare Kriterien herausgearbeitet: Bei fortgesetzter Minderleistung kommt eine Änderungskündigung mit einer Absenkung der Vergütung und dem Entzug von Aufgaben in Betracht (LAG Köln v. 28. Februar 2025 - 7 Sa 558/23).

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer - von der Klägerin unter Vorbehalt angenommenen - verhaltensbedingten Änderungskündigung, mit der der Arbeitsvertrag der Klägerin dahingehend geändert werden soll, dass von ihr Tätigkeiten mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe EG 12 TVöD statt bisher Tätigkeiten der EG 14 TVöD geschuldet sind. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit Juni 2011 beschäftigt; spätestens seit September 2019 ist das Arbeitsverhältnis belastet. Die Beklagte warf der Klägerin zahlreiche und sich wiederholende Schlechtleistungen insbesondere im Hinblick auf ihre Arbeitsweise und ihr Kommunikationsverhalten vor. Die Beklagte sprach daraufhin acht Abmahnungen u. a. wegen Fristversäumnissen, mangelhafter Vorlagen und fehlerhafter Kommunikation mit Dritten aus. Von den Abmahnungen waren vier wirksam, wie das LAG Köln im Jahr 2024 feststellte. Zudem hatte die Beklagte der Klägerin Unterstützungsleistungen angeboten und versucht, sie durch enge Führung und kleinteilige Anleitung auf das geforderte Niveau zu bringen. Die Maßnahmen blieben aber ohne Erfolg. Die Klägerin leitete interne Berichte inklusive Kommentierungen der anderen Referate "1:1" an eine externe Organisation weiter, ohne diese entsprechend ihrer Aufgabe in eine für Externe geeignete Form zu bringen. Einen Projektfortschrittsbericht erteilte die Klägerin erst nach vier Monaten anstatt innerhalb einer Sechs-Wochen-Frist. Auch monatlich vereinbarte Jour fixe-Termine mit Projektpartnern wurden von der Klägerin über Monate hinweg nicht eingehalten bzw. umgesetzt - trotz mehrfacher Erinnerung. Daher sprach die Beklagte am 26. August 2022 gegenüber der Klägerin wegen der anhaltenden qualitativen Minderleistung schließlich eine Änderungskündigung aus. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen.

Auch die Berufung der Klägerin vor dem LAG hatte keinen Erfolg; die Änderungskündigung ist wirksam. Die Änderung der Arbeitsbedingungen ist nach Auffassung des LAG sozial gerechtfertigt, weil der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen Gründe im Verhalten der Klägerin i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG entgegenstehen und die angebotenen geänderten Bedingungen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Insbesondere ist die Änderung geeignet und erforderlich, um weitere Vertragsstörungen zu vermeiden. Die Klägerin wurde zudem vor Ausspruch der Änderungskündigung mehrfach einschlägig abgemahnt.

Die Klägerin hat mehrere ihr obliegende Pflichten (Fristversäumnisse, mangelhafte Vorlagen und fehlerhafte Kommunikation mit Dritten) verletzt, aus denen sich verhaltensbedingte Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen i. S. v. § 2 Satz 1 KSchG i. V. m. § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 KSchG ergeben.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen, nämlich die Möglichkeit der Zuweisung von Tätigkeiten der EG 12 statt der EG 14, ist nach Auffassung des LAG zudem verhältnismäßig. Insbesondere war die Beklagte nicht gehalten, der Klägerin zunächst eine Änderungskündigung zum Zwecke der Übertragung von Tätigkeiten der EG 13 auszusprechen. Denn die Anforderungen für Tätigkeiten der EG 13 und 14 sind sich hierfür zu ähnlich und unterscheiden sich im Wesentlichen nur im fachlichen Schwierigkeitsgrad. Die Probleme der Klägerin liegen jedoch nicht im fachlichen Schwierigkeitsgrad, sondern im Wesentlichen an ihrer Arbeitsweise und in ihrem Kommunikationsverhalten. Deshalb befand das LAG es als angemessen, dass die Beklagte der Klägerin unmittelbar eine Änderungskündigung zum Zwecke der Übertragung von Tätigkeiten der EG 12 ausgesprochen hat. Denn bei der Ausübung von Tätigkeiten der EG 12 hat die Klägerin weniger Außenwirkung und ihre Arbeitsleistung kann von Vorgesetzten besser strukturiert werden. Hinzukommt, dass sich die Prognose als richtig erwies, da es seit Umsetzung der Änderungskündigung zu keinen Pflichtverletzungen mehr gekommen ist.

Das Urteil ist rechtskräftig; die Revision wurde nicht zugelassen.

Das Besondere in dem vorliegenden Fall war, dass die Defizite der Klägerin nicht im fachlichen Bereich lagen, sondern im Arbeitsverhalten und der Kommunikation. Der Arbeitgeber hatte aber ausreichend dargelegt, dass dies erhebliche Pflichtverletzungen sind, die eine weitere Zusammenarbeit mit den bisherigen Tätigkeiten unzumutbar machen.

Der Fall zeigt somit, dass eine Kündigung wegen (qualitativer) Minderleistung funktionieren kann. Eine solche verhaltensbedingte Änderungskündigung wegen qualitativer Minderleistung ist jedoch nur wirksam, wenn:

- eine objektive Soll-Leistung definiert ist,
- die Ist-Leistung davon dauerhaft deutlich abweicht,
- im steuerbarem Verhaltensbereich (nach dem Motto "kann zwar, will aber nicht") Hinweise, Schulungen und Abmahnungen erfolgt sind, und
- mildere Maßnahmen ausgeschöpft wurden.

Eine verhaltensbedingte (Änderungs-)Kündigung wegen Minderleistung kann folglich nur funktionieren, wenn die anhaltende Minderleistung genaustens und strukturiert dokumentiert wird sowie entsprechende Standards aufgezeigt und begleitet werden.

Quelle: VPU Mitte

Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens unwirksam LAG Düsseldorf vom 14. Januar 2025, Aktenzeichen 3 SLa 317/24

Ein Vorgesetzter teilte einem Mitarbeiter kurz vor Ende seiner sechsmonatigen Probezeit mit, dass er "natürlich" übernommen werde. Wenig später wurde dem Mitarbeiter aber dennoch gekündigt – innerhalb der Probezeit. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf urteilte: Diese Kündigung ist treuwidrig und daher unwirksam (LAG Düsseldorf v. 14. Januar 2025 – 3 SLa 317/24).

Der Kläger war seit dem 15. Juni 2023 als Wirtschaftsjurist bei der Beklagten, einer Rückversicherung der Öffentlichen Versicherer, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Sein Anstellungsvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit vor. Der Abteilungsdirektor und Dienstvorgesetzte des Klägers, Herr U., der Prokura besitzt und der als Führungskraft für Personalfragen in der Abteilung Recht/Compliance zuständig ist, hatte den Anstellungsvertrag des Klägers unterschrieben. Kurz vor Ende der Probezeit, am 17. November 2023, teilte der Dienstvorgesetzte Herr U. dem Kläger mit, er habe eine Anfrage der Personalabteilung erhalten, ob dieser nach Ablauf der Probezeit übernommen werden solle. Daraufhin erklärte der Vorgesetzte unstreitig: "Das tun wir natürlich."

Am 4. Dezember 2023 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung des Klägers in der Probezeit an. Als Kündigungsgrund wurde angeführt, der Kläger erbringe keine ausreichenden Leistungen und sei nicht geeignet, die ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Der Betriebsrat erklärte am 7. Dezember 2023, dass er der Kündigung in der Probezeit zustimme. Am 8. Dezember 2023 fand sodann ein Gespräch zwischen dem Kläger und Herrn U. statt,

in dem dieser dem Kläger mitteilte, dass sein Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet werden solle. Er bot ihm allerdings als einvernehmliche Lösung an, befristet bis zum 30. Juni 2024 für die Beklagten tätig zu bleiben. Der Kläger nahm dieses Angebot nicht an. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. Dezember 2023 zum 22. Dezember 2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Der Kläger war der Ansicht, die Kündigung verstoße im Hinblick auf die Äußerung des Herrn U. vom 17. November 2023 gegen Treu und Glauben. Das Arbeitsgericht hat die gegen die Kündigung gerichtete Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Entscheidung abgeändert und der Klage stattgegeben. Das Berufungsurteil ist rechtskräftig.

Die Kündigung verstößt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aufgrund ihres widersprüchlichen Charakters gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und ist somit nichtig.

Treuwidrigkeit einer Kündigung nach § 242 BGB

§ 242 BGB ist auf Kündigungen neben § 1 KSchG nur in beschränktem Umfang anwendbar. Das Kündigungsschutzgesetz hat die Voraussetzungen und Wirkungen des Grundsatzes von Treu und Glauben konkretisiert und abschließend geregelt, soweit es um den Bestandsschutz und das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes geht. Eine Kündigung verstößt deshalb nur dann gegen § 242 BGB, wenn sie Treu und Glauben aus Gründen verletzt, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind (BAG v. 5. Dezember 2019 – 2 AZR 107/19). Als typische Anwendungsfälle einer treuwidrigen Kündigung sind insbesondere anerkannt ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, der Ausspruch der Kündigung zur Unzeit oder in ehrverletzender Form und eine diskriminierende Kündigung sowie eine solche, die auf einer Auswahlentscheidung beruht, die jede soziale Rücksichtnahme vermissen lässt (BAG v. 11. Juni 2020 - 2 AZR 374/19).

Widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers

Dementsprechend ist anerkannt, dass § 242 BGB dann zur Nichtigkeit einer Kündigung führen kann, wenn mit dieser ein widersprüchliches Verhalten des kündigenden Arbeitgebers vorliegt (*venire contra factum proprium*, vgl. BAG v. 30. März 2023 – 2 AZR 309/22). Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn der Kündigende sich damit in unvereinbaren Gegensatz zu seinem früheren Verhalten setzt. Zwar begründet nicht jedes widersprüchliche Verhalten den Vorwurf der Treuwidrigkeit nach § 242 BGB. Doch erklärt der Vorgesetzte eines in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses zugleich noch in der Probezeit wie auch in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG befindlichen Arbeitnehmers diesem kurz vor Ende der Probe- und Wartezeit, er werde "natürlich" übernommen, und spricht derselbe Vorgesetzte dann kurz darauf namens und in Vollmacht des Arbeitgebers die ordentliche Probezeitkündigung aus, kann die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens treuwidrig und damit nach § 242 BGB nichtig sein.

Die Verantwortung von Personal

Voraussetzung ist zudem, dass der Vorgesetzte Prokurist der Gesellschaft und zugleich die maßgebliche Führungskraft für Personalfragen in der betreffenden Abteilung ist und dass zwischen seiner Erklärung und der nachfolgenden Kündigung keine Vorkommnisse vorgefallen sind, die den Meinungsumschwung sachlich nachvollziehbar und damit nicht willkürlich erscheinen lassen. Für solche, ein durch die übrigen Umstände bereits hinreichend indiziertes widersprüchliches und damit treuwidriges Verhalten rechtfertigende Umstände ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner gestuften Darlegungslast darlegungspflichtig.

Besondere Rolle von personalentscheidungsbefugtem Vertreter

Erklärt somit – wie hier – ein erkennbar personalentscheidungsbefugter Vertreter der Beklagten im 6. Monat der Probezeit und somit angesichts des nahenden Endes derselben, man werde den Kläger "mit Blick auf die Probezeit" "natürlich" übernehmen, wird damit ein berechtigtes Vertrauen auf Arbeitnehmerseite geschaffen, dass die Probezeit "bestanden" und das Arbeitsverhältnis nunmehr gesichert ist, nämlich unter dem Schutz des KSchG steht.

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kurz vor Ablauf der Probezeit mitteilt, dass er übernommen werde, dann aber plötzlich kündigt, liegt hierin ein klarer Bruch mit dem vorherigen Verhalten. Ein solches Vorgehen verstößt aber dann nicht gegen Treu und Glauben gem. § 242 BGB, wenn zwischenzeitlich gravierende neue Umstände auftreten (z. B. grobe Pflichtverletzungen), die einen Meinungsumschwung rechtfertigen würden. Im vorliegenden Fall konnte der Arbeitgeber jedoch keine solchen neuen Umstände darlegen.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf betonte außerdem die besondere Rolle des Dienstvorgesetzten:

Als Prokurist war er nicht nur für Personalentscheidungen verantwortlich, sondern handelte auch im Namen der Arbeitgebergesellschaften. Seine Aussage gegenüber dem Kläger hatte daher ein besonderes Gewicht. Zudem unterzeichnete der Abteilungsleiter sowohl den Anstellungsvertrag als auch die Kündigung, was für seine maßgebliche Entscheidungsbefugnis spricht. Dies unterscheidet den Fall von Situationen, in denen "einfache" Vorgesetzte ohne Entscheidungsbefugnis lediglich ihre persönliche Meinung äußern.

Quelle: VPU Mitte

Örtlich zuständiges Arbeitsgericht bei Streit um Widerruf des Homeoffice Arbeitsgericht Gera vom 6. März 2025, Aktenzeichen 4 Ca 131/25

Die Klägerin hatte ihre Arbeitsleistung seit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Juni 2023 bis zum Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit am 6. Januar 2025 im Homeoffice in Jena erbracht. Wohnort und Geschäftssitz des Arbeitgebers ist Köln. Eine Arbeitsleistung an dem in § 3 des Arbeitsvertrages vereinbarten Arbeitsort in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers in Köln wurde nur ausnahmsweise, auf keinen Fall regelmäßig, erbracht. Der Arbeitgeber widerrief das Homeoffice am 5. Dezember 2024, wogegen sich die Klägerin vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Gera wendet. Der Arbeitgeber meint, das ArbG Köln wäre zuständig.

Nach § 48 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 17a Abs. 3 Satz 2 GVG hatte das Arbeitsgericht Gera in dem Verfahren Az. 4 Ca 131/25 mit Beschluss vom 6. März 2025 vorab zu entscheiden, da eine Partei die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts rügte. Die Alleinentscheidungsbefugnis des Vorsitzenden ergibt sich aus §§ 48 Abs. 1 Ziff. 2 sowie 55 Abs. 1 Ziff. 7 ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit des ArbG Gera ergibt sich aus § 48 Abs. 1a ArbGG. Danach ist für Streitigkeiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG auch das Gericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. Ist ein gewöhnlicher Arbeitsort i. S. d. Satz 1 nicht feststellbar, ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, von dessen Bezirk aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat.

Für den besonderen Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes ist derjenige Ort als maßgeblich anzusehen, an dem der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nach dem übereinstimmenden Willen der Vertragsparteien "tatsächlich" erbringt. Nicht maßgeblich ist dagegen der Ort, der im Arbeitsvertrag bezeichnet ist, wenn tatsächlich die Arbeitsleistung an einem anderen Ort erbracht wird. Ohne Bedeutung ist, ob an dem Ort der tatsächlichen Arbeitsleistung eine räumliche Verfestigung der Betriebsstruktur des Arbeitgebers besteht. Ferner ist nicht maßgeblich, ob und von wo aus Arbeitsanweisungen erteilt werden und wo die Zahlung der Vergütung veranlasst wird. Der gewöhnliche Arbeitsort ist derjenige, an dem regelmäßig oder normalerweise gearbeitet wird oder zuletzt gearbeitet wurde. Ein vorübergehender Einsatz an einem anderen Ort führt nicht zu einer Änderung des gewöhnlichen Arbeitsorts (Schwab/Weth, 4. Aufl., § 48 ArbGG, Rz. 118; ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025 § 48 ArbGG, Rz. 20).

Vorliegend konnte sich die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Remote-Tätigkeit am 5. Dezember 2024 widerrufen worden ist. Die Wirksamkeit dieses Widerrufs ist gerade der Streitgegenstand des Verfahrens. Eine regelmäßige tatsächliche Arbeitsleistung in Köln, auf die für den besonderen Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes abzustellen ist, hat es bislang nicht gegeben. Der örtlichen Zuständigkeit des ArbG Gera steht nicht entgegen, dass sich der allgemeine Gerichtsstand der Beklagten nach §§ 12, 17 ZPO in Köln und damit im Bezirk des ArbG Köln befindet.

Die Klägerin hat nach § 35 ZPO unter mehreren zuständigen Gerichten die Wahl. Mit der Klage hat sie sich für das auch örtlich zuständige ArbG Gera entschieden.

Quelle: VPU Mitte

Möglicherweise nicht ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist nun der Privatarzt per Telemedizin Hina Alber bekannt geworden. Vermutlich wird auch hier eine "AU ohne Arztgespräch" angeboten. Dabei werden im Anschluss an ein Click-through-Verfahren zur "Anamnese" AU-Bescheinigungen ausgestellt. Eine solche AU entspricht grundsätzlich nicht deutschem Recht, nach dem ein Arzt-Patienten-Kontakt erforderlich ist und kann deshalb auch keinen Entgeltfortzahlungsanspruch eines Arbeitnehmers auslösen.

Auffallend ist, dass diese AU-Bescheinigungen optisch an den früheren "gelben Schein" erinnern, aber auch bei gesetzlich Versicherten die Angabe "Privatarzt" enthalten und nicht als eAU ausgestellt werden.

Aufgrund der Telefonvorwahl hat eine Anfrage an die Ärztekammer des Saarlandes ergeben, dass eine Ärztin oder ein Arzt mit dem Namen Hina Alber nicht bei der Ärztekammer des Saarlandes gemeldet ist. Die Ausübung der ambulanten Heilkunde – hierzu zählt auch das Ausstellen von Attesten, Arbeitsbescheinigungen oder Rezepten – ist an die Niederlassung in einer ärztlichen Praxis gebunden. Die Ärzte müssen die Aufnahme der Tätigkeit bei der Ärztekammer anzeigen. Daher ist davon auszugehen, dass es sich bei der Person nicht um einen im Saarland tätigen Arzt handelt. Es liegen auch keine Erkenntnisse vor, ob es sich bei dem Aussteller überhaupt um einen Arzt handelt.

Grundsätzlich können die Beschäftigten entscheiden, welche Ärztinnen und Ärzte sie für eine Krankschreibung konsultieren. Diese müssen auch nicht an der kassenärztlichen bzw. vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen; ärztliche Bescheinigungen im Sinne des § 5 Abs. 1 EFZG können auch von privatärztlich Tätigen ausgestellt werden. Es muss sich allerdings um approbierte Ärztinnen und Ärzte handeln. Die Ausübung der ärztlichen Tätigkeit in Deutschland ist gemäß § 2 Bundesärzteordnung nur mit einer gültigen Approbation oder Berufserlaubnis möglich. Bei Ausübung der ärztlichen Tätigkeit besteht Pflichtmitgliedschaft in einer der insgesamt 17 Landesärztekammern in Deutschland. Ob die oben genannte Person diese Voraussetzung überhaupt erfüllt, ist nicht bekannt.

Arbeitgeber sollten deshalb privatärztliche AUs von gesetzlich Versicherten besonders sorgfältig auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen (auch wenn sie auf einem vertragsarztähnlichen Formular vorgelegt werden).

Bei Zweifeln des Arbeitgebers an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann sich dieser an die zuständige Krankenkasse des Mitarbeiters wenden. Er hat mithin gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen einen entsprechenden Anspruch. Eine nähere Begründung der Zweifel des Arbeitgebers ist indes nicht erforderlich, jedoch sicherlich hilfreich. Die gesetzlichen Krankenkassen können zur Beseitigung von Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet sein, eine gutachtliche Stellungnahme durch den Medizinischen Dienst einzuholen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Der Arbeitgeber selbst kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V).

Quelle: VPU Mitte

Änderungen im Elternzeitrecht: Neue Formerfordernisse

Der Bundestag hatte im vergangenen Jahr am 26. September 2024 das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen. Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz sind unter anderem Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (im Folgenden BEEG) verabschiedet worden.

Die Änderungen im BEEG sind zum 1. Mai 2025 in Kraft getreten (Art. 74 Abs. 8 und Art. 57 Nr. 9 BEEG IV, BGBl. 2024 I Nr. 323, 27, 34).

I. Änderungen bei Elternzeitanträgen

Ab dem 1. Mai 2025 können Anträge auf Inanspruchnahme von Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 BEEG und Teilzeitanträge während der Elternzeit von Beschäftigten gemäß § 15 Abs. 5 bzw. Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG statt wie bisher in Schriftform in Textform gestellt werden.

- Diese Änderungen des BEEG gelten allerdings nur für Kinder, die ab dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.
- Für Kinder, die vor dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, gilt weiterhin die Schriftform gemäß der Übergangsvorschrift § 28 BEEG.
- Gleiches gilt auch für die Ablehnung der Teilzeitanträge durch den Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 7 S. 2 BEEG und für die arbeitgeberseitige Ablehnung eines Antrags der Beschäftigten auf Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit gemäß § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG.

Dagegen kann eine etwaige Ablehnung eines "normalen" Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber bereits nach bisheriger Rechtslage allein in Textform gemäß § 8 Abs. 3, 5 S. 1 - 3 TzBfG erfolgen.

II. Hinweise zu den neuen Formerfordernissen im Bereich der Elternzeit, Teilzeit sowie der Pflegezeit und Familienpflegezeit

Beschäftigte können Anträge auf Inanspruchnahme der Elternzeit und Teilzeitanträge während der Elternzeit (jedoch nur für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder!), ebenso wie auch generell bei Teilzeitanträgen und Anträgen auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Textform gemäß § 126 b BGB stellen.

Ein Antrag kann deshalb bereits formwirksam gestellt sein, wenn er per E-Mail, WhatsApp oder Telefax in einfacher Textform i. S. v. § 126b BGB dem Arbeitgeber zugeht.

Arbeitgeber sollten bei dem Eingang entsprechender Anträge von Beschäftigten zukünftig besondere Sorgfalt walten lassen, da die Rechtsprechung keine hohen Anforderungen an die Textform stellt.

Zum Beispiel entspricht nach der Rechtsprechung eine in einer E-Mail abgegebene Erklärung den Erfordernissen des § 126b BGB, wenn sie die Namen und die Adresse des Ausstellers enthält und den Abschluss der Erklärung durch eine Grußformel und die Wiederholung des Namens eindeutig kenntlich macht (BAG vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068f.). Allerdings muss auch für Dokumente in Textform der Zugang beim Vertragspartner bewirkt werden.

Für die betriebliche Praxis gilt damit Folgendes ab dem 1. Mai 2025 zu beachten:

1. Beachtung und Verwaltung von eingehenden Teilzeitanträgen während der Elternzeit (§ 15 Abs. 5 i.V.m § 15 Abs. 7 BEEG)

Arbeitgeber müssen bei dem Eingang und der Prüfung der Formwirksamkeit von Teilzeitanträgen der Beschäftigten zwischen Kindern, die vor bzw. nach dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, differenzieren.

Je nach dem Tag der Geburt oder der Annahme der Adoption stellt der Gesetzgeber aufgrund der Übergangsvorschrift in § 28 BEEG an die Teilzeitanträge der Beschäftigten unterschiedliche Formanforderungen.

- a) Teilzeitanträge der Beschäftigten für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Beschäftigte können nach § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen, wobei ihr Antrag mit der Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG in Textform verbunden werden kann. Dies gilt nach der Übergangsvorschrift des § 28 Abs. 1b BEEG aber nur für Kinder, die ab dem 1. Mai 2025 geboren sind bzw. mit dem Ziel der Adoption angenommen worden sind.

- b) Teilzeitanträge der Beschäftigten für bis zum 30. April 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Nach der in den Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG niedergelegten Regelungssystematik können Teilzeitanträge für Kinder, die vor dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, nach wie vor nur schriftlich mitgeteilt werden, weil die früheren Fassungen des BEEG zur Anwendung gelangen.

2. Sonstige Anträge von Beschäftigten (Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit und "normale" Teilzeit)

Anträge auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG oder Familienpflegezeit nach § 2a FPfZG und "normale" Teilzeitanträge nach § 8 TzBfG können von den Beschäftigten in Textform gestellt werden.

Bei Anträgen auf Inanspruchnahme auf Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG ist wiederum zwischen Kindern, die ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind und solchen zu differenzieren, die bis zum 30. April 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind. Während für die erstgenannte Gruppe der Antrag auf Inanspruchnahme der Elternzeit nunmehr lediglich in Textform gestellt werden kann, müssen Eltern, für die bis zum 30. April 2025 geborenen bzw. zur mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder die Anträge weiterhin in Schriftform gestellt werden.

Dies kann besonders in den Fällen relevant werden, in denen Eltern die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 2 S. 6 BEEG und in bis zu drei Zeitabschnitte verteilt haben und den dritten Zeitabschnitt auf einen späteren Zeitpunkt verteilt haben (z. B. zur Betreuung während der Einschulungsphase Kindes maximal bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG). Dementsprechend können Anträge für Kinder, die im Jahr 2025 vor dem 30. April 2025 geboren wurden bei einer entsprechenden Verteilung der Zeitabschnitte längstens bis zum Jahr 2033 (Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) weiterhin lediglich in Schriftform rechtswirksam gestellt werden.

Anträge der Beschäftigten zur Ausübung von Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit nach § 15 Abs. 4 BEEG sowie Anträge der Beschäftigten auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 BEEG bedürfen zwar der Zustimmung des Arbeitgebers, unterliegen aber als solche keiner Formvorschrift.

3. Arbeitgeberseitige Ablehnung des Teilzeitantrags während der Elternzeit

Bei der Ablehnung von Teilzeitanträgen während der Elternzeit nach § 15 Abs. 7 S. 4 BEEG müssen Arbeitgeber ebenfalls unterschiedliche Formanforderungen beachten.

- a. Ablehnung von Teilzeitanträgen für ab dem 1. Mai 2025 geborene Kinder in Textform

Falls der Arbeitgeber die von Beschäftigten während der Elternzeit beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) ablehnt, muss die Ablehnung innerhalb der in § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG genannten Fristen erfolgen und die Ablehnung in Textform begründet werden (§ 15 Abs. 7 S. 4 BEEG). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Kinder, für die die Beschäftigten Elternteilzeit beantragen, ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber Beschäftigten, die nicht über einen dienstlichen E-Mail-Account verfügen und auch keine private elektronische Zustellungsmöglichkeit bereitstellen können oder möchten (z. B. private E-Mail-Adresse), die Dokumente auch weiterhin auf analogem Wege zur Verfügung stellen.

- b. Ablehnung von Teilzeitanträgen für bis zum 30. April 2025 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder weiterhin nur in Schriftform

Für Kinder, die bis zum 30. April 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, können die Teilzeitanträge während der Elternzeit bei Vorliegen der Ablehnungsvoraussetzungen

im Übrigen - aufgrund der Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG nach wie vor nur schriftlich abgelehnt werden.

Arbeitgeber müssen Beschäftigten die Ablehnung des Teilzeitantrages rechtzeitig und formwirksam zustellen, um den Eintritt der negativen Fiktionsfolgen der Vorschrift des § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG zu verhindern.

Danach gilt Folgendes:

Arbeitgeber können die Teilzeitanträge ablehnen

- bei einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nur spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags bzw. und
- bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nur spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags.

Erfolgt die arbeitgeberseitige Ablehnung nicht rechtzeitig oder nicht formgemäß, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG).

c. Ablehnung der Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit Beschäftigten bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit

Ein Antrag von Beschäftigten auf Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit, können Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen nach dem Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen nach § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG ablehnen.

Arbeitgeber können diese Anträge ab dem 1. Mai 2025 innerhalb von vier Wochen nach der Beantragung durch Beschäftigte in Textform verweigern.

Auch hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Formerleichterungen gemäß der Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG nur für Kinder gilt, die ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.

Dagegen müssen Arbeitgeber bei Anträgen für Kinder, die zu einem früheren Zeitpunkt geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen sind, die Zustimmung nach wie vor schriftlich ablehnen.

4. Anträge auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit und Voraussetzungen für die arbeitgeberseitige Ablehnung

Die Elternzeit kann nach §16 Abs. 3 S. 1 und 2 BEEG vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 BEEG verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der in § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG genannten Gründe kann der Arbeitgeber nur schriftlich ablehnen. Eine Differenzierung wegen des Geburtstages oder Aufnahmetages findet an dieser Stelle nicht statt.

Diese gesetzliche Vorgabe ist im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes nicht gelockert worden, so dass in insoweit kein Gleichlauf der Systematik bei Ablehnung von Teilzeitanträgen während der Elternzeit besteht.

Hierbei handelt es sich wahrscheinlich um ein gesetzgeberisches Versehen, weil der Gesetzgeber an und für sich systematisch für alle Anträge im Anwendungsbereich der Elternzeit ab dem 1. Mai 2025 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen Kindern die gleiche Formerleichterung schaffen wollte.

Solange die Vorschrift des § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG vom Gesetzgeber nicht abgeändert wird, können Arbeitgeber bei Anträgen von Beschäftigten auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

nach § 16 Abs. 3 S. 1 und 2 BEEG unabhängig vom Lebensalter der Kinder - weiterhin die Zustimmung ausschließlich schriftlich ablehnen.

5. Fazit und Ausblick

Die im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetz vorgenommene Lockerung der Formvorschriften in Bezug auf das BEEG ist unvollständig und unübersichtlich. Die Differenzierung der Formvorgaben anhand des Geburtstages der Kinder ist nicht sinnvoll.

Sie bedarf einer entsprechenden Anpassung und Vereinheitlichung der anzuwendenden Vorschriften. Die BDA wird sich für eine Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften einsetzen, damit insoweit ein Gleichlauf bei Anwendung der Vorschriften erfolgt. Schließlich wird das Ziel der Entbürokratisierung von Verfahrensabläufen im Anwendungsbereich des BEEG nur erreicht, wenn die vereinfachten Formvorschriften konsequent und einheitlich bei allen relevanten Vorschriften gelten.

Einen Überblick über die Formerfordernisse für Anträge ab dem 1. Mai 2025 können Sie über info1-erfurt@vwt.de anfordern.

Quelle: VPU Mitte

Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2025

Zum 1. Juli 2025 wurden die Pfändungsfreigrenzen angehoben.

Die Pfändungsfreigrenzen werden seit 2021 jährlich immer zum 1. Juli angepasst (§ 850c Abs. 4 ZPO). Ihre Höhe richtet sich nach der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags. Der unpfändbare Grundbetrag beträgt ab dem 1. Juli 2025 monatlich 1.559,99 Euro (bisher 1.491,75 Euro). Arbeitgeber müssen die unpfändbaren Beträge nicht selbst ausrechnen, sondern können diese der Pfändungstabelle entnehmen, die Sie über folgenden Link abrufen können:

[Tabelle Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2025 im BGBl. vom 11.04.2025](#)

Die Lohnpfändungstabelle gibt eine Übersicht, welche Einkommensbeträge im Falle einer Einkommenspfändung entsprechend § 850c ZPO pfändbar sind.

Beispiel:

Pfändbarer Betrag bei Unterhaltspflicht für X Personen:

Euro	Pfändbarer Betrag bei Unterhaltspflicht für ... Personen					
Nettolohn monatlich	0	1	2	3	4	5 und mehr
3.120,00 bis 3.129,99	1.095,50	489,89	261,49	98,31	0,33	0,00

Bei einem monatlichen Nettolohn in Höhe von 3.125,00 Euro und zwei unterhaltspflichtigen Personen sind 261,49 Euro pfändbar.

Nettolohn und Unterhaltspflichten

Durch die Pfändungsfreigrenzen soll das Existenzminimum von Arbeitnehmern gesichert werden. Daneben sollen aber weiterhin auch gesetzliche Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen möglich sein. Deswegen richten sich die Pfändungsfreigrenzen nicht nur nach dem Nettolohn - entscheidend ist auch

die Anzahl an Personen, für die eine Unterhaltspflicht besteht. Kommen unterhaltsberechtigte Personen dazu, erhöht sich daher der Pfändungsfreibetrag.

Pfändungsschutzregelungen

Bestimmte Einkommensbestandteile sind der Pfändung nicht oder nur bedingt unterworfen (§§ 850a, 850b ZPO). Dazu zählen etwa Aufwandsentschädigungen, Gefahrenzulagen, Erziehungsgelder sowie unterschiedliche Formen von Renten und Unterstützungsleistungen. Weitere Pfändungsschutzregelungen sind in den Sozialgesetzbüchern geregelt.

Quelle: VPU Mitte

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie - Womit müssen Arbeitgeber rechnen?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ((EU) 2023/970) aus dem Jahr 2023 ist bis zum 7. Juni 2026 von den Mitgliedstaaten umzusetzen. Die Entgelttransparenzrichtlinie (im Folgenden: ETRL) entfaltet keine unmittelbare Wirkung in Deutschland. Dazu bedarf es eines deutschen Umsetzungsgesetzes.

Aus der vorherigen Regierung ist ein Referentenentwurf für ein Gesetz zur Umsetzung der ETRL im Oktober 2024 bekannt geworden. Aufgrund der Beendigung der "Ampel-Koalition" wurde dieser Referentenentwurf jedoch nicht weiterverfolgt.

Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung befindet sich nun unter Rn. 3226 die Aussage:

"Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 verwirklichen. Dazu werden wir die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiearm in nationales Recht umsetzen. Wir werden eine Kommission einsetzen, die bis Ende 2025 dazu Vorschläge macht. Ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren soll dann unverzüglich eingeleitet werden."

Es ist somit Ende 2025 / Anfang 2026 mit einem Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie zu rechnen.

Die Inhalte der ETRL gehen deutlich über die Regelungen des seit 2017 in Deutschland geltenden Entgelttransparenzgesetzes hinaus. Durch die Umsetzung der Richtlinie wird es daher wahrscheinlich zu Änderungen in diesem Gesetz und anderen Gesetzen (z. B. im BetrVG) kommen. Insofern kann es sinnvoll sein, zur Vorbereitung bereits jetzt einen Blick in die Richtlinie zu werfen.

Einen Überblick über die wesentlichen Inhalte der ETRL können Sie über info1-erfurt@vwt.de anfordern.

Wir werden uns gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft für eine bürokratiearme Umsetzung der ETRL einsetzen. Ebenso werden wir die Spitzenverbände auffordern, sich auf der europäischen Ebene für eine Überarbeitung der Richtlinie einzusetzen.

Quelle: VPU Mitte