



# Newsletter Arbeitsrecht

---

Ausgabe 2 / 2026

Im Nebel – Die Umsetzung und Anwendbarkeit der Entgelttransparenzrichtlinie

BAG: Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz

BAG: Variable Vergütung – Zielvorgaben müssen auch „vorgegeben“ werden

BAG: Nichtigkeit einer Dienstwagenüberlassung – Pfändungsfreigrenze

BAG: Kündigungserklärungsfrist bei Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers

ArbG Düsseldorf: Beendigung von Homeoffice

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

# Im Nebel – Die Umsetzung und Anwendbarkeit der Entgelttransparenzrichtlinie

Seit Langem treibt es Unternehmen um: Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) hätte bis zum 07.06.2026 geschehen müssen. Das Bundesfamilienministerium hatte dies durch den Bericht einer entsprechenden Kommission zur „bürokratiearmen Umsetzung“ schon zum Ende des Jahres 2025 vorbereitet. Geschehen ist jedoch gleichwohl bekanntermaßen – nichts. Stattdessen ließ das Bundesfamilienministerium wenige Tage vor Fristablauf gegenüber verschiedenen Medien verlauten, was lange absehbar war: Die Frist wird gerissen. Es seien noch Abstimmungen notwendig. Neue, mitgeteilte Zielvorstellung ist ein Inkrafttreten erst 2027, die Berichtspflichten und Auskunftsansprüche sollen sogar erst ab Juni 2028 Anwendung finden. Was bedeutet das für deutsche Arbeitgeber?

## I. Motiv und Inhalt der Richtlinie

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) wird EU-weit weiterhin als unbefriedigend empfunden. In Deutschland wird sie zwischen etwa 6 % (bereinigt) und 16 % (unbereinigt, also inkl. struktureller Unterschiede aufgrund von Branchenwahl, Tätigkeitsniveaus u. a.) berechnet. Die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen soll deshalb mit dieser Richtlinie (EU) 2023/970 weiter gestärkt werden.

Kern der Richtlinie ist die Verpflichtung nach Art. 4 der ETRL, Entgeltstrukturen so zu gestalten, dass bei *gleicher oder gleichwertiger* Arbeit anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern (falls vorhanden) vereinbarter Kriterien gleiches Entgelt gewährt wird. Die Kriterien müssen sich vor allem nach Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz richten. Insbesondere durch stärkere Transparenz- und Auskunftspflichten der

Arbeitgeber und verbesserte Durchsetzungsmöglichkeiten für Beschäftigte sowie wirksame Sanktionierungen soll die-ses Ziel effektiv(er) durchgesetzt werden. Diese Rechte und Pflichten gehen deutlich über die Rechtslage des aktuellen Entgelttransparenzgesetzes hinaus. Zu erwähnen ist insbesondere eine Beweislastumkehr bei Diskriminierungsindizien – wie insb. Verstößen gegen Verpflichtungen der Richtlinie – die zu nicht prinzipiell begrenzten Schadenersatzansprüchen wegen Entgeltdifferenzen führen kann.

## II. Ist die Richtlinie seit dem 08.06.2026 direkt anwendbar?

Europäische Richtlinien sind sog. europäisches Sekundärrecht und bedürfen der Umsetzung in nationales Recht. Sie sind damit – im Grundsatz – auch nach Ablauf der Umsetzungsfrist jedenfalls zwischen Privaten, wie Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht direkt anwendbar.

Es gibt aber wichtige Ausnahmen: Zum einen ist nach Ablauf der Umsetzungsfrist jegliches nationale Recht bereits richtlinienkonform auszulegen, wenn es entsprechenden Spielraum bietet. Was hier insb. im aktuellen Entgelttransparenzgesetz der Fall sein kann.

Zudem ist Rechtsgrundlage der Entgelttransparenzrichtlinie Art. 157 III AEUV (Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit). Dies ist ebenso sog. europäisches Primärrecht wie Art. 23 der EU-Grundrechte-Charta (Zielsetzung der Gleichheit von Frauen und Männern u. a. beim Arbeitsentgelt). Europäisches Primärrecht ist direkt anwendbar und verdrängt nationales Recht stets.

Vor diesem Hintergrund wird überwiegend eine jedenfalls teilweise Anwendbarkeit auch der nicht umgesetzten Richtlinie seit dem 08.06.2026 bejaht. Die Einzelheiten sind jedoch mit vielen Unsicherheiten behaftet.

Gleichwohl: Einzelne Auskunftersuchen von Beschäftigten auf Basis der Richtlinie liegen bereits vor. Wie ist damit sinnvoll umzugehen?

### III. Aktuell (voraussichtlich) anwendbare Rechte und Pflichten

#### 1. Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren

Nach Art. 5 der ETRL müssen Bewerber nunmehr proaktiv Informationen über das Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspanne für ihre Stelle erhalten. Dies hat in der Ausschreibung oder spätestens vor dem Bewerbungsgespräch zu geschehen. Ferner ist es nunmehr untersagt, im Vorstellungsgespräch nach dem Gehalt im aktuellen bzw. früheren Beschäftigungsverhältnis zu fragen.

Es muss damit gerechnet werden, dass diese Pflichten auch aktuell schon anwendbar sind. Sie sollten deshalb ab sofort beachtet werden.

#### 2. Transparenzpflichten im Arbeitsverhältnis

##### a) Kriterien der Entgeltentwicklung

Nach Art. 6 der Richtlinie muss der Arbeitgeber Beschäftigte proaktiv über die Kriterien, die von ihm für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und die Entgeltentwicklung verwendet werden, informieren. Erforderlich ist eine leicht zugängliche, abstrakte Beschreibung des Vergütungssystems, z. B. im Intranet.

Eine unmittelbare Rechtswirkung dieser Bestimmung wird teils angenommen und dürfte aufgrund der ausreichend genauen Regelung in der Richtlinie und fehlender Kollision mit nationalem Recht in Deutschland wahrscheinlich sein. Jedenfalls, soweit (schon) diskriminierungsfreie Kriterien zu Entgelt, dessen Höhe und Entwicklung, zur Verfügung stehen, sollte seit dem 08.06.2026 entsprechende Auskunft gegeben werden, um einer möglichen Beweislastumkehr zu entgehen.

Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten können jedoch vom Gesetzgeber von der Pflicht zur Information über die Kriterien der Entgeltentwicklung ausgenommen werden,

was in Deutschland nach Empfehlung der eingangs erwähnten Kommission beabsichtigt ist. Tarifgebundene Unternehmen sollen danach zudem für die Entgeltentwicklung im laufenden Arbeitsverhältnis auf den entsprechenden Tarifvertrag verweisen können. Auf diese beiden (geplanten) Einschränkungen sollten sich Arbeitgeber auch aktuell berufen, wenn sie Auskunft erteilen.

##### b) Individuelle Entgelthöhen

Dies dürfte das „Kerninstrument“ der Richtlinie werden: Beschäftigte können nach Art. 7 der Richtlinie Auskunft zu ihrer individuellen Entgelthöhe und vor allem auch zur *durchschnittlichen* Entgelthöhe ihrer Vergleichsgruppe verlangen. Gerichtet wohl auf einen sinnvollen letzten 12-Monatszeitraum der Vergangenheit und die tatsächlich gezahlten Ist-Gehälter. Die Auskunft ist schriftlich (Textform reicht vermutlich aus), spätestens zwei Monate nach dem Auskunftsverlangen des Beschäftigten, zu erteilen.

Der Auskunftsanspruch erfasst alle Arbeitgeber, unabhängig von der Unternehmensgröße, und ist hinsichtlich der Vergleichsgruppe auf das Unternehmen – ggf. sogar einen Konzern – gerichtet, nicht den Betrieb. Die Auskunftspflicht besteht zudem unabhängig von der Größe der ermittelten Vergleichsgruppe (bisher mussten es nach dem Entgelttransparenzgesetz mind. 6 Arbeitnehmer sein).

Es ist hierbei ferner keine Benennung der konkreten Vergleichsgruppe durch den Arbeitnehmer mehr erforderlich. Diese Ermittlung ist nunmehr dem Arbeitgeber auferlegt.

Diese Auskunftspflicht wird schließlich flankiert durch die jährliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers nach Art. 7 Abs. 3 der ETRL über die Existenz des Auskunftsrechtes selbst. Es muss auch über die „Schritte“ informiert werden, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Recht wahrzunehmen. Nicht zuletzt kennt die Richtlinie ein neues Verbot von Verschwiegenheitsklauseln zum Entgelt (Art. 7 Abs. 5 ETRL), jedenfalls betreffend die Zwecke

der Richtlinie. Diese Auskunftspflichten nach Art. 7 der EURL sind höchst relevant, vor allem, weil Sie Entgeltdiskriminierungsklagen vorbereiten können, bei denen geschlechterrelevante Gehaltsdifferenzen ohne (diskriminierungsfreie) Sachgründe die Beweislast schnell zu Ungunsten des Arbeitgebers ausschlagen lassen können.

Bei welchen dieser Rechte und Pflichten wird eine Anwendbarkeit seit dem 08.06.2026 ernsthaft diskutiert? Dies sind:

- Das Auskunftsrecht über das eigene Entgelt des Beschäftigten und das Entgelt der Vergleichsgruppe. Voraussichtlich bestehen diese Rechte jedoch aktuell noch nicht in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten und bei Vergleichsgruppen mit weniger als 6 Arbeitnehmern.
- Die jährliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers über das Auskunftsrecht dürfte schon anwendbar sein.
- Das Verbot einer Verschwiegenheitspflicht zum Entgelt dürfte ebenso bereits anwendbar sein.

### 3. Berichterstattungspflichten

Gem. Art. 9 EURL müssen Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten Berichte über verschiedene Entgeltdaten vorlegen, insb. auch den Gender Pay Gap bei Beschäftigten mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit (bereinigter Gender Pay Gap).

Der Beginn der Berichterstattungspflichten richtet sich nach Größe des Arbeitgebers:

- 100 bis 149 Beschäftigte: 07.06.2031, dann alle drei Jahre.
- 150 bis 249 Beschäftigte: 07.06.2027, dann alle drei Jahre.
- Ab 250 Beschäftigte: 07.06.2027, dann jedes Jahr.

Die Berichterstattung hat gegenüber einer (noch einzusetzenden) „nationalen Überwachungsstelle“ zu erfolgen, diese veröffentlicht

die Daten, um einen Vergleich zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen zu ermöglichen. Hinsichtlich des bereinigten Gender Pay Gaps sind allerdings auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter zu informieren.

Aus den Berichten folgt zudem eine sog. gemeinsame Entgeltbewertung mit betrieblichen „Arbeitnehmervertretern“, wenn sich aus der Berichterstattung ein nicht zu rechtfertigender Gender Pay Gap von mindestens 5 % bei Arbeitnehmern mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit ergibt und der Arbeitgeber diesen ungerechtfertigten Unterschied nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Berichterstattung korrigiert.

Eine unmittelbare Anwendbarkeit der Berichtspflichten seit dem 08.06.2026 wird verbreitet angenommen, jedoch voraussichtlich noch nicht in Unternehmen mit max. 500 Beschäftigten. Solange die zuständige „Überwachungsstelle“ noch nicht eingerichtet ist, dürfte die Umsetzung praktisch auch an diesem Umstand scheitern (wenn auch nicht gegenüber Beschäftigten und Betriebsrat hinsichtlich des bereinigten Gender Pay Gap). Da die Berichtspflichten allerdings ohnehin nicht vor dem 07.06.2027 greifen, dürfte bis dahin eine Klarstellung durch Umsetzung der Richtlinie erfolgt sein.

### IV. Fazit

Die „Gelassenheit“ der Bundesregierung sollte Arbeitgeber nicht in trügerischer Sicherheit wiegen. Viele Bereiche der Entgelttransparenzrichtlinie dürften aktuell bereits unmittelbar anwendbar sein. Manche Beschäftigte mögen sich durch den Verweis auf die fehlende Umsetzung „vertrösten“ lassen. Arbeitgeber sollten sich jedoch weiterhin insb. durch Schaffung diskriminierungsfreier Entgeltstrukturen und die Dokumentation von etwaigen sachlichen Gründen für Gehaltsdifferenzierungen konsequent auf die neue Rechtslage vorbereiten.

*Dr. Teemu Tietje, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen*

# Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz

BAG, Urteil vom 19.02.2026 - 8 AZR 83/25

## Der Fall

Die Klägerin ist langjährig im Vertrieb von Softwareprodukten als Modern Work Place Specialist (MWPS) bei einem Technologieunternehmen mit fünf deutschen Standorten beschäftigt. Sie war in die Karrierestufe IC 2 (Job Level 58) eingeordnet, während ihre männlichen Kollegen in derselben Funktion überwiegend Job Level 61 erreichten. Mit E-Mail vom 26.06.2019 verlangte sie Auskunft über das Medianentgelt der männlichen MWPS für die Jahre 2017 bis 2020 sowie über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für 2019 und 2020 – jeweils gestützt auf das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Die Beklagte verweigerte die Auskunft u. a. mit dem Argument, am Standort der Klägerin seien weniger als sechs vergleichbare männliche Beschäftigte vorhanden. Zudem kenne die Klägerin als Betriebsrätin die zugrundeliegenden Kriterien. Das Arbeitsgericht gab beiden Auskunftsansprüchen statt; das Landesarbeitsgericht Köln wies die Klage auf Berufung der Beklagten vollständig ab.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hob das Berufungsurteil teilweise auf und verwies die Sache hinsichtlich des Auskunftsanspruchs für das Kalenderjahr 2018 zur neuen Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurück. Im Übrigen blieb die Revision ohne Erfolg. Der 8. Senat stellt klar, dass sich der Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG stets nur auf das letzte vor dem Auskunftsverlangen abgeschlossene Kalenderjahr bezieht. Dieses Ergebnis leitet das Gericht aus Wortlaut, Systematik und Gesetzeszweck ab: § 10 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG, der eine erneute Auskunft erst nach zwei Jahren ermöglicht, verdeutlicht, dass der Gesetzgeber die Aktualität des Entgeltvergleichs sichern, den Erfüllungsaufwand des

Arbeitgebers jedoch begrenzen wollte. Das Gericht bestätigt außerdem, dass § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG den Auskunftsanspruch auf den Betrieb im Sinne des BetrVG beschränkt. Maßgeblich ist der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff, was sich konsequent aus der Rolle des Betriebsrats im Auskunftsverfahren (§§ 13 ff. EntgTranspG) ergibt. Das Bundesarbeitsgericht hält fest, dass die in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (C-624/19) entwickelten Grundsätze zur betriebsübergreifenden Vergleichbarkeit lediglich den materiellen Entgeltgleichheitsanspruch nach Art. 157 AEUV betreffen, nicht aber den als Hilfsanspruch ausgestalteten nationalen Auskunftsanspruch.

Das Urteil stellt außerdem klar, dass die Betriebsratsstätigkeit den individualrechtlichen Auskunftsanspruch nicht sperrt; eine solche Einschränkung würde eine unzulässige Benachteiligung wegen Betriebsratsarbeit nach § 78 S. 2 BetrVG darstellen.

## Unser Kommentar

Insbesondere für Arbeitgeber mit gesamtbetrieblichen Entgeltsystemen bestätigt das Urteil zunächst die bisherige Praxis betriebsbezogener Ablehnungen. Allerdings kann die Frage, was im konkreten Fall als „Betrieb“ gilt und ob ein Standort die nötige Leitungsautonomie aufweist, weiterhin erheblichen Klärungsbedarf aufwerfen.

Mittelfristig wird das Urteil durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 überholt werden. Art. 7 der Richtlinie sieht weitgehende Auskunftsrechte vor, die über den bisherigen nationalen Rahmen hinausgehen und betriebsübergreifende Vergleiche ermöglichen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Richtlinie für den vorliegenden Sachverhalt ausdrücklich für nicht anwendbar erklärt, da es sich um einen abgeschlossenen Sachverhalt handelt. Für künftige Fälle aber wird das reformierte Recht die Spielregeln grundlegend verändern.

*Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, und Luisa Nordhäuser, beide Frankfurt*

# Variable Vergütung – Zielvorgaben müssen auch „vorgegeben“ werden

BAG, Urteil vom 22.04.2026 - 10 AZR 28/25

## Der Fall

Die Klägerin hat gemäß Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung Anspruch auf einen jährlichen Bonus. Dieser bemisst sich nach einseitig festgelegten Unternehmenszielen sowie gemeinsam vereinbarten, individuellen Zielen.

Die Unternehmensziele können aus einer oder mehreren finanziellen Kennzahlen bestehen. Die Beklagte behielt sich vor, sie bei wirtschaftlichen Schwankungen anzupassen. Die individuelle Leistung der Arbeitnehmer spiegelt sich in den individuellen Zielen wider.

In dem streitgegenständlichen Jahr erfolgte gegenüber der Klägerin keine Mitteilung zu Unternehmenszielen. Die Beklagte zahlte zwar einen Bonus aus, die Klägerin widersprach jedoch der errechneten Quote, da eine Mitteilung zu den Unternehmenszielen nicht erfolgte. Diese teilte die Beklagte der Klägerin erst nachträglich mit.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin Zahlung der Differenz zwischen dem gewährten Bonus und dem Bonus, der einer Erreichung von 100 % der Unternehmensziele entspricht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hält die gegen das Urteil gerichtete Revision für begründet und verurteilt die Beklagte zur Zahlung der Differenz des Bonus.

## Die Entscheidung

Nach dem Bundesarbeitsgericht besteht ein Anspruch auf Schadensersatz gem. § 280 Abs. 1, 3 i.V.m. § 283 S. 1, § 252 BGB wegen

entgangener erfolgsabhängiger variabler Vergütung. Es ist davon auszugehen, dass die Klägerin die vorgegebenen Ziele erreicht hätte.

Die Beklagte hat ihre vertragliche Verpflichtung zu einer den Regelungen der Betriebsvereinbarung entsprechenden Zielvorgabe schuldhaft verletzt, indem sie der Klägerin die maßgeblichen Unternehmensziele bis zum Ende der Zielperiode nicht mitgeteilt hat.

Eine Zielvereinbarung kann ihre Funktion nur dann erfüllen, wenn der Arbeitnehmer die Ziele kennt und weiß, auf welche der Arbeitgeber Wert legt. Einseitige Zielvorgaben sind gem. § 315 Abs. 2 BGB dem anderen Teil gegenüber zu erklären. Besteht eine Bonusvereinbarung aus einer einseitigen Zielvorgabe, so verlangt die „Vorgabe“ von Zielen dem Wortlaut nach schon eine Kundgabe gegenüber dem anderen Teil. Andernfalls kann die Zielvorgabe ihren Zweck, einen Leistungsanreiz zu schaffen und als Orientierungsgröße zu dienen, nicht erfüllen.

## Unser Kommentar

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts überrascht wenig. Aufgrund der bisherigen Rechtsprechung stehen Arbeitnehmern Schadensersatzansprüche zu, wenn eine Zielvorgabe bzw. -vereinbarung nicht zustande kommt. Kommt sie verspätet zustande, so ist sie wie eine unterbliebene zu behandeln.

Hervorzuheben an dieser Entscheidung ist nun, dass einseitige Zielvorgaben der anderen Partei mitgeteilt werden müssen. Es genügt nicht, zwar rechtzeitig einseitige Zielvorgaben zu treffen, diese aber nicht zu kommunizieren. Wie andere einseitige Rechtsgeschäfte wird auch die einseitige Zielvorgabe erst wirksam, wenn sie äußerlich kundgetan wird.

Abgesehen von einer rechtzeitigen und erfüllbaren Zielsetzung ist somit darauf zu achten, dass Ziele auch tatsächlich bekanntgegeben werden und nicht lediglich Interna bleiben.

*Dr. Philipp Wollert, Rechtsanwalt, Hannover*

# Nichtigkeit einer Dienstwagenüberlassung – Pfändungsfreigrenze

BAG, Urteil vom 25.03.2026 - 5 AZR 38/25

## Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt und erhielt neben seinem monatlichen Arbeitsentgelt einen Dienstwagen, den er auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil aus der privaten Nutzung wurde als Sachbezug auf seine Vergütung angerechnet.

Der Kläger machte geltend, dass diese Anrechnung gegen § 107 Abs. 2 S. 5 GewO verstoße, weil der Wert des Sachbezugs in zahlreichen Monaten den pfändbaren Teil seines Arbeitsentgelts in den Monaten Januar 2017 bis April 2020 überschritten habe. Er verlangte deshalb die Auszahlung der entsprechenden Vergütungsdifferenzen in Geld. Zwischen den Parteien war zudem streitig, wie die Pfändungsfreigrenzen zu berechnen sind, insbesondere ob die berufstätige Ehefrau und die gemeinsamen Kinder bei der Ermittlung der Unterhaltungspflichten uneingeschränkt zu berücksichtigen sind.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Nach einer erfolgreichen Revision der Beklagten und Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht, das dem Anspruch nur teilweise stattgab, verfolgte der Kläger mit seiner Revision eine weitergehende Klagestattgabe.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Revision des Klägers überwiegend statt. Der Anspruch bestehe gem. § 611a Abs. 1 BGB.

Die Dienstwagenvereinbarung verstoße gegen § 107 Abs. 2 S. 5 GewO. Hierbei handele es sich um ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB. Danach darf der Wert vereinbarter Sachbezüge den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Wird diese Grenze überschritten, ist die Vereinbarung über den Sachbezug für den jeweiligen Monat unwirksam. Da die Überlassung eines privat nutzbaren Dienstwagens einen unteilbaren Sachbezug darstellt, kann dieser in diesen Monaten den Vergütungsanspruch insgesamt nicht erfüllen.

Der Arbeitnehmer hat stattdessen Anspruch auf Auszahlung des dem Sachbezugswert entsprechenden Geldbetrags.

Für die Berechnung des pfändbaren Einkommens können eigene Einkünfte eines unterhaltsberechtigten Ehegatten im Rahmen einer Billigkeitsentscheidung gemäß § 850c ZPO dazu führen, dass diese bei der Bestimmung der Pfändungsfreigrenzen ganz oder teilweise unberücksichtigt bleiben. Ebenso sei es zulässig, gemeinsame Kinder lediglich anteilig entsprechend dem Verhältnis der Einkommen beider Elternteile zu berücksichtigen.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, dass insbesondere im Bereich von höherpreisigen Sachbezügen wie Dienstwagen, die Arbeitgeber anbieten, um sich für Bewerberkreise attraktiv am Markt zu platzieren, mögliche Pfändungsfreigrenzen des konkreten Arbeitnehmers zu prüfen und zu beachten sind. Die Problematik der Pfändungsfreigrenze setzt sich auch an anderer Stelle fort:

So muss auch bei der Aufrechnung mit einer Gegenforderung (zum Beispiel aufgrund einer vorherigen Überzahlung) mittels eines Direktabzugs vom Entgelt nach § 394 BGB die Pfändungsfreigrenze zwingend beachtet werden.

*Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover*

# Kündigungserklärungsfrist bei Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers

BAG, Urteil vom 04.12.2025 - 2 AZR 55/25

## Der Fall

Die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung. Der Kläger selbst war tariflich ordentlich unkündbar.

Während des Urlaubs des Klägers äußerte ein anderer Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberin, dass dieser ihn 3 Tage zuvor sexuell belästigt habe. Die Arbeitgeberin hörte den Kläger unmittelbar nach seiner Urlaubsrückkehr – aber erst 25 Tage nach der Mitteilung über die streitgegenständliche Belästigung – zu den Vorwürfen unter Fristsetzung von einer Woche an. Nach Ablauf dieser gesetzten Anhörungsfrist hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat angehört und die fristlose Kündigung ausgesprochen. Die Zeitspanne seit Ablauf der Anhörungsfrist bis zur Zustellung der Kündigung betrug eine Woche.

Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses hat sich der Kläger darauf berufen, dass die fristlose Kündigung nicht innerhalb der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden ist.

## Die Entscheidung

Alle Instanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Kündigung war wegen Versäumung der Zweiwochenfrist unwirksam.

Der Lauf der Kündigungserklärungsfrist beginnt dann, wenn der Kündigungsberechtigte hinreichende Kenntnis vom Kündigungssachverhalt hat, sodass er die Entscheidung über den Ausspruch einer Kündigung treffen kann. Hat der Arbeitgeber dagegen bloße Anhaltspunkte für einen entscheidungsrelevanten Sachverhalt,

muss (und darf er) weitere Ermittlungen mit der gebotenen Eile durchführen.

Im Rahmen einer Verdachtskündigung ist bei solchen Ermittlungen die Anhörung des Arbeitnehmers notwendig. Diese muss in der Regel innerhalb einer kurzen Frist von max. einer Woche erfolgen, um den Beginn der Kündigungserklärungsfrist noch zu hemmen.

Die gebotene Eile zur Ermittlung weiterer Tatsachen ist nur in besonderen Umständen länger – die urlaubsbedingte Abwesenheit ist jedoch kein solcher Grund. Ein generelles Kontaktaufnahmeverbot während des Urlaubs des Arbeitnehmers gibt es nicht. Insbesondere die gesetzlichen Pflichten des BUrlG und des Unionsrechts sehen ein solches nicht vor.

Das Interesse des Arbeitnehmers, während seines Urlaubs keinen Kontakt zu dem Arbeitgeber zu haben, tritt in diesem Fall hinter das Gebot der Rechtssicherheit zurück.

Zur Wahrung der Frist hätte der Arbeitgeber daher den Arbeitnehmer in seinem Urlaub anschreiben müssen. Erst wenn der Arbeitnehmer im Urlaub die Kontaktaufnahme ablehnt, hätte der Arbeitgeber mit einer Befragung von diesem bis zu seiner Urlaubsrückkehr warten dürfen.

## Unser Kommentar

Diese Entscheidung ist für die Praxis extrem relevant. Für Arbeitgeber ist es daher geboten, bei der Ermittlung von Abläufen noch genauer auf die Zeit zu achten. Wichtig ist daher, dass die Kontaktaufnahme versucht wird, damit die maßgebliche Frist nicht versäumt wird.

Im Hinblick auf die krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers ist davon auszugehen, dass die Argumentationsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zu übertragen sind. Auch hier gilt es, nicht (zu) lange auf die Rückkehr zu warten.

*Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen*

# Beendigung von Homeoffice

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 11.02.2023 - 3 Ca 6587/25

## Der Fall

Ein seit 2014 beschäftigter IT-Mitarbeiter arbeitete über Jahre hinweg in erheblichem Umfang im Homeoffice. Nach organisatorischen Problemen während seines Urlaubs und der Erkrankung seiner Vorgesetzten entzog der übergeordnete Vorgesetzte ihm kurzfristig das „externe Arbeiten“ und ordnete weitgehende Präsenzpflcht an. Der Kläger berief sich auf eine interne Mitteilung zum „externen Arbeiten“ mit einem Rahmen von bis zu 50 % Homeoffice sowie auf eine langjährige Praxis und machte gesundheitliche und familiäre Belange geltend. Er verlangte 50 % Homeoffice, hilfsweise zwei feste Homeoffice Tage, und die Feststellung der Unwirksamkeit der Präsenzweisung. Die Arbeitgeberin berief sich auf gravierende Leistungs- und Organisationsdefizite, auch bei der Vorgesetzten, und hielt ihre Weisung für vom Direktionsrecht gedeckt.

## Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht verneinte einen einklagbaren Anspruch auf Homeoffice. Die interne Mitteilung begründete keinen Anspruch. Der Kläger hatte nicht dargelegt, dass die Tätigkeit im Homeoffice eine betriebliche Übung war. Eine jahrelange Handhabung bezüglich der Gestattung externen Arbeitens, die auch noch Ausnahmesituationen wie die pandemische Lage umfasst, führe nicht ohne Weiteres dazu, dass die Arbeitgeberin ihr Recht, den Arbeitsort zu bestimmen, verliert.

Dem Feststellungsantrag gab das Gericht jedoch statt. Zwar umfasse das Direktionsrecht der Arbeitgeberin grundsätzlich die Bestimmung des Arbeitsortes nach § 106 GewO, doch habe sich die konkrete Weisung, den Kläger in Präsenz arbeiten zu lassen, als ermessensfehlerhaft und damit unwirksam erwiesen.

Sie habe nicht schlüssig dargelegt, wie gerade diese Präsenzpflcht die behaupteten organisatorischen Defizite oder Kommunikationsprobleme beheben sollte, zumal wesentliche Ansprechpartner weiterhin remote arbeiten würden. Es sei nicht ersichtlich, warum ein etwaiges Defizit in den organisatorischen Abläufen Maßnahmen gegenüber dem Kläger zur Konsequenz hatte. Eine Kontrolle der Arbeitsleistung würde ebenfalls nicht dadurch ausgeübt, dass der Kläger seine Arbeitszeit in seinem Büro verbringt, auch weil er ausschließlich digital arbeitete. Es fehlte dem Gericht eine nachvollziehbare Erläuterung, dass sich die Leistung des Klägers dadurch verbessere, dass er künftig im Büro sitzt.

## Unser Kommentar

Das Urteil bestätigt die Linie der Rechtsprechung, dass kein Rechtsanspruch auf Arbeit im Homeoffice besteht. Interne Homeoffice-Policies ohne klaren Rechtsbindungswillen und ohne konkrete Zusage einer bestimmten Quote bleiben typischerweise unverbindliche Rahmenvorgaben. Arbeitgeber\*innen sollten daher etwaige Formulierungen bewusst wählen, wenn sie keine individual-rechtlichen Ansprüche schaffen wollen.

Eine Rückholung aus dem Homeoffice ist dennoch nicht grenzenlos möglich. Wo Homeoffice etabliert ist und die Arbeitgeberseite auf organisatorische oder leistungsbezogene Defizite verweist, muss sie plausibel und konkret darlegen, warum gerade die angeordnete Präsenzpflcht das geeignete und erforderliche Mittel ist. Die gesetzlich erforderliche Ausübung „billigen Ermessens“ bei einer Weisung bedarf einer nachvollziehbaren Interessenabwägung.

Arbeitgeber\*innen behalten zwar die steuernde Hand beim Arbeitsort, müssen aber im Rechtsstreit bei tiefen Eingriffen in eingespielte Homeoffice-Arrangements eine sorgfältige, dokumentierte Ermessensausübung vorweisen können.

*Franziska Grüner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin*

## Bevorstehende Veranstaltungen

28. Oktober 2026: „Weiterbeschäftigungsansprüche im Prozess“, Online-Seminar der Deutsche **Anwalt**Akademie, 13:00 Uhr bis 18:30 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/seminare/weiterbeschaeftigungsansprueche-im-prozess.76828> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).

## Aktuelle Veröffentlichungen

Anmerkung zu LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.01.2026 – 4 Sa 41/25, Anforderungen an die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen bei zweistufigen Ausschlussfristen, ArbRAktuell 2026, 183 (Dr. Gunnar Straube)

Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.07.2025 – 8 GLa 1005/25, Beschränkung interner Stellenausschreibungen auf unbefristet Beschäftigte als zulässige Ungleichbehandlung bei sachlichem Grund gemäß § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG, ArbRAktuell 2026, 230 (Dr. Jennifer Rasche)

## Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise  
Blankenburg**  
Frankfurt a.M.



**Daniel Bomm**  
Braunschweig



**Ulrike Brinkmann**  
Bremen



**Franziska Grüner**  
Berlin



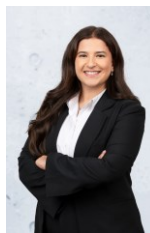
**Miriam Handt**  
Berlin



**Dr. Karl von  
Hülsen**  
Berlin



**Julia Illig**  
Hannover



**Clara Kaciran-  
Demir**  
Hannover



**Prof. Dr. Ralf  
Kreikebohm**  
Braunschweig



**Dr. Lisa von  
Laffert**  
Berlin



**Dr. Jennifer  
Rasche**  
Hannover



**Dr. Henning  
Rauls**  
Braunschweig



**Jacqueline Roigk**  
Magdeburg



**Dr. Stefan Sasse**  
Magdeburg



**Julia Schönfeld**  
Bremen



**Dr. Gunnar  
Straube**  
Hannover



**Dr. Teemu Tietje**  
Bremen



**Dr. Philipp  
Wollert**  
Hannover