

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2026 mit folgenden Themen:

- 1. Umkleidezeiten sind Arbeitszeit, auch bei Krankheit und Urlaub**
BAG, Urteil vom 14.05.2025, Az.: 5 AZR 215/24
- 2. Kündigungen sind bedingungsfeindlich**
LAG Hessen, Urteil vom 06.03.2026, Az.: 14 SLa 107/25
- 3. Verhandlungspartner des Arbeitgebers bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen**
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 21.01.2026, Az.: 12 TaBV 66/25

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Umkleidezeiten sind Arbeitszeit, auch bei Krankheit und Urlaub**
BAG, Urteil vom 14.05.2025, Az.: 5 AZR 215/24

Vergütungspflichtige Umkleidezeiten müssen auch bei Krankheit und Urlaub berücksichtigt werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger war als Rettungssanitäter beim Roten Kreuz beschäftigt. Als solcher musste er spezielle Schutzkleidung tragen. Der einschlägige Manteltarifvertrag sah vor, dass Beschäftigte im Rettungsdienst für das An- und Ablegen dieser Schutzkleidung eine pauschale Zeitgutschrift von 12 Minuten pro geleisteter Schicht auf dem Arbeitszeitkonto erhalten. Der Arbeitgeber gewährte diese Gutschrift nur dann, wenn tatsächlich gearbeitet wurde; bei Krankheit oder Urlaub unterblieb die Gutschrift. Das BAG positionierte sich hier klar auf Seiten des Klägers. Es stellte zunächst heraus, dass das An- und Ablegen vorgeschriebener Schutzkleidung vergütungspflichtige Arbeitszeit ist, da es ausschließlich fremdnützig – also für den Arbeitgeber – ist. Sofern der Manteltarifvertrag keine Vergütung, sondern eine Zeitgutschrift für die Umkleidezeiten vorschreibt, so war dies aus Sicht des BAG lediglich eine andere Form von Arbeitsentgelt; diese ersetze nicht die Vergütung, sondern verschiebe sie lediglich in eine andere Abrechnungsform.

Aus diesem Grunde sei sowohl bei Urlaub wie auch bei Krankheit auf Basis des Entgeltausfallprinzips die 12 minütige Zeitgutschrift zu gewähren. Das Entgeltausfallprinzip besage, dass das für den Fall von Urlaub und Krankheit weitergezahlte Entgelt nicht geringer sein dürfe als das gewöhnliche Entgelt, dass der Arbeitnehmer im Zeitraum der Arbeitsleistung erhalten würde.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Das BAG-Urteil hat nicht nur Bedeutung für den Rettungsdienst, sondern für alle Branchen, in denen Schutzkleidung getragen werden muss. Zum einen stellt die Entscheidung (erneut) heraus, dass das An- und Ablegen vorgeschriebener Schutzkleidung vergütungspflichtige Arbeitszeit ist. Zum anderen wird deutlich gemacht, dass eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers nicht nur bei tatsächlicher Arbeit, sondern auch über das Entgeltfortzahlungsprinzip bei Urlaub und Krankheit besteht. Die Entscheidung ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

2. Kündigungen sind bedingungsfeindlich

LAG Hessen, Urteil vom 06.03.2026, Az.: 14 SLa 107/25

Eine arbeitgeberseitige, betriebsbedingte Kündigung kann wegen ihrer Bedingungsfeindlichkeit nicht wirksam unter der Bedingung ausgesprochen werden, dass das Arbeitsgericht die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung nicht ersetzt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die beklagte Arbeitgeberin hatte dem Kläger eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Zuvor hatte sie den Kläger zunächst versetzen wollen; dieser Versetzung hatte der bei der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat die Zustimmung verweigert. Die Arbeitgeberin hatte deswegen beim Arbeitsgericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet, welches zum Zeitpunkt des Ausspruchs der betriebsbedingten Kündigung noch bei Gericht anhängig war. In dem Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin hieß es daher wie folgt: „Sollte das Arbeitsgericht die Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung nicht ersetzen, so wird das Arbeitsverhältnis durch die hier erklärte Beendigungskündigung beendet.“ Das Gericht erachtete eine solche Bedingung für unwirksam. Es stellte heraus, dass eine Kündigung als empfangsbedürftige Willenserklärung so bestimmt und eindeutig formuliert sein müsse, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhält. Diesem Erfordernis stehe es entgegen, wenn eine Kündigung unter einer Bedingung erklärt werden würde. Als einseitiges Rechtsgeschäft sei eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses damit grundsätzlich bedingungsfeindlich.

Sofern eine Kündigungserklärung mit einer (unzulässigen) Bedingung verbunden werden würde, führe dies unweigerlich zur Unwirksamkeit der Kündigung.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des LAG Hessen stellt in Linie mit der herrschenden BAG-Rechtsprechung heraus, dass Kündigungen grundsätzlich nicht unter Bedingungen ausgesprochen werden können. Von diesem Grundsatz gibt es zwei Ausnahmen. Die erste Ausnahme ist die Rechtsbedingung. Eine solche liegt vor, wenn die Kündigungswirkung von einer objektiv feststehenden, wenn auch noch subjektiv ungewissen Rechtslage abhängt. Eine andere Ausnahme ist die Potestativbedingung, bei der es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, ob er die Kündigung wirksam werden lässt oder nicht.

3. Verhandlungspartner des Arbeitgebers bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 21.01.2026, Az.: 12 TaBV 66/25

Da es sich bei mobiler Arbeit nur um eine teilmitbestimmte Angelegenheit handelt und der Arbeitgeber damit frei über deren Einführung entscheiden kann, kann er auch die Ebene der Mitbestimmung und damit das zuständige Betriebsratsgremium bestimmen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Bei einem Arbeitgeber bestanden insgesamt drei Betriebsräte sowie ein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat (GBR). Der Arbeitgeber wollte eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit einführen und wandte sich hierfür an den GBR. Dieser verwies darauf, dass die örtlichen Betriebsräte zuständig seien und verweigerte den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber. Dieser beantragte daraufhin die Einsetzung einer Einigungsstelle. Das LAG Düsseldorf gab dem Arbeitgeber hierbei Recht. Zu Begründung führte es aus, dass es sich bei mobiler Arbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG nur um eine teilmitbestimmte Angelegenheit handeln würde. Der Arbeitgeber könne frei über das Ob und den Umfang der Einführung von mobiler Arbeit entscheiden, lediglich die Ausgestaltung sei mitbestimmungspflichtig. Da aber das Ob mitbestimmungsfrei sei, könne der Arbeitgeber auch entscheiden, wer sein Verhandlungspartner sein soll. Aus diesem Grunde könne der GBR dann auch keine Verhandlungen mit dem Arbeitgeber verweigern.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats ergibt sich grundsätzlich aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG: Der GBR ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Aufgrund der nur teilweisen Mitbestimmung bei mobilem Arbeiten ist es so, dass örtliche Betriebsräte eben nicht verlangen können, dass der Arbeitgeber mit ihnen eine Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten abschließt. Die originäre Zuständigkeit des GBR aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG war damit im vorliegenden Fall nicht begründet.