

Aus einer aktuellen, angabegemäß repräsentativen Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit (PM 047 vom 5.9.2025) ergibt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und der Realität: Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) würde danach die eigene Arbeitszeit gerne verkürzen. Gleichzeitig scheitern gemäß der Umfrage Wünsche nach längeren Arbeitszeiten häufig nicht am Arbeitszeitgesetz (ArbZG), sondern an betrieblichen Strukturen und der Ablehnung durch Arbeitgeber. Die Umfrage unter mehr als 4 000 Mitarbeitenden zeige: Je länger die tatsächliche Arbeitszeit, desto ausgeprägter der Wunsch nach Verkürzung. Besonders deutlich werde dies bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten: 80 % derjenigen, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren. Bei Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden wünschen sich die Beschäftigten sogar eine Verkürzung um durchschnittlich 14,8 Stunden pro Woche, so die Umfrage. Wenn Beschäftigte mehr arbeiten wollen, scheitere das nicht an den Grenzen des bestehenden ArbZG, sondern an anderen Faktoren: 51 % der Befragten nennen starre betriebliche Abläufe als Hindernis, 40 % die Ablehnung durch Vorgesetzte. Fehlende Stellen (31 %) und mangelnde Kinderbetreuung (29 %) folgten danach. „Das Problem bei der Gestaltung von Arbeitszeiten ist nicht das ArbZG, sondern sehr oft sind es die Arbeitgeber selbst“, erklärt *Yasmin Fahimi*, DGB-Vorsitzende. „Wir wissen, dass rund 2,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit gerne mehr arbeiten würden, aber Vorgesetzte das oft ablehnen und starre Arbeitsabläufe hinderlich sind. Die unflexible Arbeitsorganisation durch Arbeitgeber ist dabei sogar ein noch größeres Problem als die fehlende Kinderbetreuung.“ Es gehe „deshalb [auch] völlig an der Realität vorbei, dass die Arbeitgeberverbände das ArbZG ändern wollen, um den 8-Stunden-Tag abzuschaffen“, so *Fahimi*.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Kündigung – Rechtswahl – Schriftform – Massenentlassung

Nach § 17 Abs. 2 KSchG zu konsultierende Arbeitnehmervertretungen sind nur solche, die es nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind.

BAG, Teilverfahren vom 18.6.2025 – 2 AZR 97/24 (B) (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2163-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigung – Rechtswahl – Betriebsbezug – Zeugnis

Der Arbeitnehmer kann auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft wirksam verzichten.

BAG, Teilverfahren vom 18.6.2025 – 2 AZR 96/24 (B) (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2163-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kein „Verzicht“ auf den gesetzlichen Mindesturlaub durch Prozessvergleich

1. Nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG darf der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt auch dann, wenn das noch bestehende Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen (Abfindungs-)Vergleich vollständig „bereinigt“ werden soll (Rn. 19).

2. Im laufenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer auch nicht über den erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehenden Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs disponieren. Dies ist selbst dann ausgeschlossen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht und absehbar ist, dass der Arbeitneh-

mer bis dahin seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht wird in Anspruch nehmen können (Rn. 23).

3. Demgegenüber steht § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG Vergleichen über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubs(abgeltungs)anspruchs nicht entgegen, weil sich die Parteien darin nicht über den rechtlichen Wegfall einer Forderung, sondern über das Bestehen der anspruchrelevanten Voraussetzungen verständigen. Ein zulässiger Tatsachenvergleich setzt jedoch voraus, dass die Parteien eine tatsächlich bestehende Unsicherheit durch gegenseitiges Nachgeben ausräumen (Rn. 26).

4. Allein aus einer gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG verstoßenden „Verzichtserklärung“ in einem gerichtlichen Vergleich entsteht noch nicht der für den Einwand widersprüchlichen Verhaltens erforderliche Vertrauensstatbestand, der Arbeitnehmer werde später die Unwirksamkeit seiner Erklärung nicht mehr geltend machen und keine Urlaubsabgeltung verlangen (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 3.6.2025 – 9 AZR 104/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2163-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs – Referenzzeitraum

1. Die Abgeltung von Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist entsprechend § 11 Abs. 1 BUrlG zu berechnen. Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung (Rn. 14). Die Höhe der Vergütung bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Rn. 16).

2. Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein ge-

wöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Verdienst Kürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen eintreten, führen zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs (Rn. 17). Zu den Zeiten unverschuldeten Arbeitsversäumnisses zählen auch Abwesenheitszeiten infolge voller Erwerbsminderung (Rn. 18).

BAG, Urteil vom 3.6.2025 – 9 AZR 137/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2163-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Offenbach a. M.: Streikteilnahme kann Höhe des Weihnachtsgelds mindern

Nach einer Entscheidung der 10. Kammer des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 28. August 2025 (Az.: 10 Ca 57/25) ist der Arbeitgeber berechtigt, auch Fehlzeiten von Arbeitnehmern infolge Streikteilnahme anspruchsmindernd bei über tariflichen Sonderzahlungen berücksichtigen. Voraussetzung ist aber, dass hierzu – wie im entschiedenen Fall – eine neutral für Fehlzeiten vorgesehene Kürzungsregelung besteht. Eine solche bildete im vorliegenden Fall eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Kammer sah in der vom Arbeitgeber daraufhin vorgenommenen Kürzung der Sonderzahlung um 1/60 pro Streiktag gegenüber Streikteilnehmern keinen Verstoß gegen ein gesetzliches oder tarifvertragliches Maßregelungsverbot.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts können die im Rechtsstreit unterlegenen Arbeitnehmer das Rechtsmittel der Berufung einlegen.

ArbG Offenbach a. M., Urteil vom 28.8.2025 – 10 Ca 57/25 (PM vom 2.9.2025)