

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Januar 2025**

Inhalt

Neues aus dem Arbeitsrecht

Arbeitsrecht in 2026: Die wichtigsten Neuerungen und Ereignisse im Überblick

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Zwangsvollstreckung im Beschlussverfahren – Inhaltsbestimmung des Unterlassungstitels

Informationen zur Betriebsratswahl

Pflichten des Arbeitgebers bei der Erstellung der Wählerliste zur Betriebsratswahl

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Können Theaterintendanten oder Drittliga-Schiedsrichter Arbeitnehmer sein?

Neues aus dem Arbeitsrecht

Arbeitsrecht in 2026: Die wichtigsten Neuerungen und Ereignisse im Überblick

Das Jahr 2026 bringt zahlreiche arbeitsrechtliche Neuerungen. Neben Gesetzesänderungen zum Jahresbeginn stehen im Frühjahr die Betriebsratswahlen an. Im Sommer treten voraussichtlich neue Regelungen zur Entgelttransparenz in Kraft. Der Beitrag fasst diese und weitere Entwicklungen zusammen und gibt einen Ausblick auf mögliche Gesetzesänderungen im weiteren Jahresverlauf.

Erhöhte Mindestvergütung

Ab dem 1. Januar 2026 steigt der **gesetzliche Mindestlohn** in Deutschland von 12,82 Euro auf **13,90 Euro pro Stunde**. Für das Jahr 2027 ist eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro vorgesehen. Durch diese Anpassungen erhöht sich auch die **Verdienstgrenze für Minijobs**, die gesetzlich an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt ist. Die Summe, die Minijobber monatlich im Jahresdurchschnitt verdienen dürfen, steigt zum Jahresbeginn 2026 von bisher 556 Euro auf **603 Euro**. Im Jahr 2027 soll sie erneut angehoben werden und dann 633 Euro betragen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende. Nach § 17 BBiG erhalten **Auszubildende** jedoch eine **monatliche Mindestvergütung**. Diese wird seit 2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung jährlich festgelegt. Die Mindestvergütung steigt mit jedem Ausbildungsjahr. Die Summe orientiert sich dabei immer am Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Auszubildende, die **2026 mit der Ausbildung beginnen**, erhalten daher im ersten Ausbildungsjahr mindestens **724 Euro**, im zweiten Jahr mindestens **854 Euro**, im dritten Ausbildungsjahr mindestens **977 Euro** und im vierten Jahr mindestens **1014 Euro**.

Stärkung der Arbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Ab dem **1. Januar 2026** können Arbeitgeber Altersrentner einfacher befristet weiterbeschäftigen. Das bisherige **Anschlussverbot entfällt**, sodass auch beim bisherigen Arbeitgeber eine sachgrundlose Befristung möglich ist. Zudem ist am 1. Januar 2026 auch das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (**Aktivrentengesetz**) in Kraft getreten. Es sieht vor al-

lem **steuerliche Vergünstigungen für Menschen** vor, die **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** freiwillig weiterarbeiten. Kernmaßnahme ist ein **steuerfreier Hinzuverdienst von bis zu 2.000 Euro monatlich**.

Betriebsratswahl 2026

Vom **1. März bis zum 31. Mai 2026** stehen turnusgemäß die nächsten **Betriebsratswahlen** an. Arbeitgeber sollten frühzeitig die organisatorischen Voraussetzungen schaffen und den Wahlvorstand unterstützen. Die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Wahlordnung, insbesondere zu Fristen und Formalien, müssen beachtet werden.

Europäische Gesetzgebung

Der deutsche Gesetzgeber hat bis zum 7. Juni 2026 Zeit, die europäische **Entgelttransparenzrichtlinie** in nationales Recht umzusetzen. Die Regelungen der Richtlinie gehen in vielen Bereichen über die noch geltenden Bestimmungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes hinaus und würden dessen Anwendungsbereich erweitern. Die Richtlinie sieht ein schrittweises Inkrafttreten der verschiedenen Regelungen vor. Bereits ab dem **7. Juni 2026** sollen Arbeitgeber mit 100 oder mehr Beschäftigten zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet werden. Betroffene Unternehmen sollen unter anderem im Rahmen von **Bewerbungsverfahren** das für eine Stelle **vorgesehene Einstiegsgehalt** oder die **vorhergesehene Gehaltsspanne** angeben müssen. Beschäftigte sollen zudem das **Recht erhalten, Informationen über Vergütungskriterien, das Beförderungssystem oder das durchschnittliche Gehalt** vergleichbarer Mitarbeiter des anderen Geschlechts zu erhalten. Ab dem **7. Juni 2027** sollen Arbeitgeber mit 150 oder mehr Beschäftigten verpflichtet sein, einen **Entgelttransparenzbericht** zu erstellen. Dieser Bericht soll umfangreiche statistische Angaben enthalten – insbesondere zur prozentualen Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern im Unternehmen. Wird dabei eine Differenz von mehr als 5 Prozent in mindestens einer Arbeitnehmergruppe festgestellt, sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Der erste **Bericht im Jahr 2027 müsste bereits das Jahr 2026 abbilden**. Arbeitgebern ist daher dringend zu empfehlen, schon ab 2026 mit der Dokumentation und notwendigen Anpassungen zu beginnen, um rechtzeitig vorbereitet zu sein.

Nach aktueller Rechtslage treten im August 2026 **Regelungen der KI-Verordnung zu Hochrisiko-Systemen in Kraft**. Als solche Systeme können in der arbeitsrechtlichen Praxis insbesondere HR-Softwarelösungen klassifiziert werden, die Beschäftigtendaten verarbeiten. Die EU-Kommission hat nun jedoch ein Gesetzespaket eingebracht, das das Inkrafttreten dieser Regelungen teilweise **auf Dezember 2027 verschieben** soll. Die Verlängerung bedarf noch der Zustimmung des Europäischen Parlaments und der Mitgliedstaaten.

Im Dezember endet zudem die Frist zur Umsetzung der **Richtlinie zur Plattformarbeit**. Diese soll die Rechte von Beschäftigten in der Plattformarbeit (z.B. Fahrer bei Uber oder Lieferando) stärken. Die Richtlinie sieht hierfür unter anderem Datenschutzvorschriften, Rechte für Beschäftigtenvertretungen und eine gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft von Plattformbeschäftigten vor. Arbeitgeber, die auf Plattformarbeit zurückgreifen, sollten die Entwicklungen unbedingt im Auge behalten.

Praxishinweis

Das Jahr 2026 bringt für Arbeitgeber eine ganze Reihe von arbeitsrechtlichen Neuerungen, die nicht auf die lange Bank geschoben werden sollten. Wer frühzeitig handelt, verschafft sich nicht nur Rechtssicherheit, sondern auch organisatorische Ruhe. Im Bereich der Vergütung gilt es, die neuen Mindestlöhne direkt zum Jahresbeginn umzusetzen und zugleich die Entgeltstrukturen kritisch zu prüfen. Ungleichbehandlungen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern könnten durch die erweiterten Auskunftsrechte und die neuen Transparenzberichte schnell sichtbar werden – und im schlimmsten Fall zu Angleichungs- oder Schadensersatzansprüchen führen.

Zudem verdient die Betriebsratswahl im Frühjahr besondere Aufmerksamkeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Wahlvorstand zu unterstützen und die Kosten der Wahl zu tragen. Eine gut organisierte Durchführung verhindert Anfechtungen und damit teure Wiederholungen. Wer hier rechtzeitig plant, vermeidet unnötige Konflikte.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Zwangsvollstreckung im Beschlussverfahren – Inhaltsbestimmung des Unterlassungstitels

Ein Betriebsrat wollte aus einem erwirkten arbeitsgerichtlichen Beschluss gegen die Arbeitgeberin vollstrecken. Das BAG entschied: Bei der Zwangsvollstreckung aus einem auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 BetrVG erwirkten Unterlassungstitel ist die konkret zu unterlassende Handlung durch Auslegung des zu vollstreckenden Titels zu bestimmen. (BAG, Beschluss vom 22.09.2025, Az. 8 AZB 6/25).

Der Sachverhalt

Die Schuldnerin bzw. Arbeitgeberin ist ein großer kommunaler Klinikträger mit einem Betriebsrat für sämtliche Krankenhäuser, der aus 71 Mitgliedern besteht.

Das LAG hatte die Arbeitgeberin im Jahr 2019 verpflichtet, bestimmte Maßnahmen zu unterlassen. Sie durfte insbesondere bei der erstmaligen Erstellung von Monatsdienstplänen oder auch ohne Dienstpläne keine Arbeitsleistungen anordnen, vereinbaren oder deren Annahme dulden, ohne dass der Betriebsrat zuvor zugestimmt hat. Die Zustimmung musste sich sowohl auf die Anordnung, Vereinbarung oder Duldung der Arbeitsleistung als auch auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Verteilung auf die Wochentage und der Pausen beziehen. Ohne diese Zustimmung

– oder einen sie ersetzenden Einigungsstellenspruch – durfte die Arbeitgeberin nicht handeln. Am 27.07.2023 hat der Betriebsrat die Festsetzung eines Ordnungsgeldes i.H.v. 389.000 € gegen die Arbeitgeberin beantragt. Diese habe in 389 Fällen Arbeitsleistungen angeordnet bzw. vereinbart oder geduldet, ohne seine Zustimmung einzuholen. Angemessen sei ein Ordnungsgeld von 1.000 € pro Verstoß, da die Arbeitgeberin es wiederholt versäumt habe, der Einigungsstelle zustimmungsfähige Dienstplanentwürfe vorzulegen. Fortlaufend komme es zu neuen Verstößen.

Nachdem das Arbeitsgericht zunächst ein Ordnungsgeld in Höhe von 388.000 € verhängt hatte, reduzierte das LAG auf die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin die Summe deutlich. Es setzte das Ordnungsgeld auf 100 € pro Zuwiderhandlung fest. Insgesamt ergab sich damit ein Betrag von „nur“ 38.800 €.

Gegen den Beschluss des LAG erhoben beide Parteien Rechtsbeschwerde. Der Betriebsrat begehrte die Festsetzung des Ordnungsgeldes i.H.v. 388.000 €. Die Arbeitgeberin begehrte die vollständige Aufhebung der Entscheidung.

Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerden beider Parteien weist das BAG als unbegründet zurück. Werde dem Arbeitgeber in einem Beschlussverfahren auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aufgegeben, bestimmte Handlungen zu unterlassen, sei der genaue Inhalt des Unterlassungsgebots im Zwangsvollstreckungsverfahren durch die Auslegung des zu vollstreckenden Titels zu ermitteln. Ist dem Arbeitgeber aufgegeben, bezüglich seiner Beschäftigten die Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsleistungen zu unterlassen, sofern nicht der Betriebsrat zuvor zugestimmt habe, ergebe die Auslegung, dass nicht der jeweilige Dienstplan, sondern der einzelne im Dienstplan benannte Arbeitnehmer als Objekt des Unterlassungstitels gemeint sei. Das gelte auch, wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG für Abteilungen mit mehreren Arbeitnehmern bezogen auf monatliche Dienstpläne einheitlich ausübe. Jede Zuweisung von Arbeitsleistungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates stelle somit eine einzelne Verletzung dar. Für jede der Verletzungen könne ein Ordnungsgeld i.H.v. bis zu 10.000 € festgesetzt werden.

Bei der Festsetzung der Höhe des Ordnungsgeldes nach § 890 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG sei dessen doppelter Zweck zu berücksichtigen. Es diene einerseits dazu, künftige Zuwiderhandlungen zu verhindern, und stelle andererseits eine strafähnliche Sanktion für die Verletzung eines gerichtlichen Verbots dar. Entscheidend seien insbesondere

- Art, Umfang und Dauer des Verstoßes,
- der Verschuldensgrad,
- der Vorteil des Verletzers aus der Verletzungshandlung und
- die Gefährlichkeit der begangenen und möglicher künftiger Verletzungshandlungen für den Verletzten, hier den Betriebsrat.

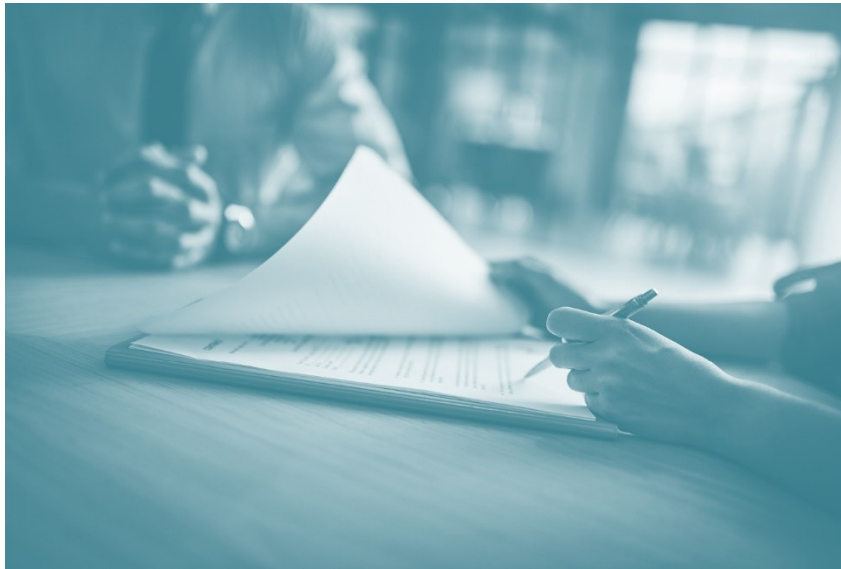
Es seien allerdings auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verletzers zu berücksichtigen.

Praxishinweis

Die Häufung der Ordnungsgeldanträge zeigt, dass fortlaufende Verstöße gegen § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und dazu ergangene Unterlassungstitel teuer werden können. Sie führen auch zu einer dysfunktionalen Betriebsführung, weil die Beschäftigten in ständiger Ungewissheit über die geltenden Dienstpläne „leben“.

Den Betriebsparteien ist in einem solchen Fall eine Rahmenregelung anzuraten, die das Verfahren der Erstellung von Dienstplänen ausgestaltet. Erzwungen werden kann diese nicht; es kommt auf das Vermittlungsgeschick des/der Einigungsstellenvorsitzenden an.

Im Streitfall hatte die Arbeitgeberin fehlendes Verschulden geltend gemacht. Das kann sich nach dem BAG aber nicht schon daraus ergeben, dass die angerufene Einigungsstelle die Zustimmung des Betriebsrats zum fraglichen Dienstplan nicht ersetzt hat. Es sei nicht ersichtlich, dass das Einigungsstellenverfahren mit dem ernsthaften Willen fortgesetzt worden sei, einen geänderten Dienstplan zu beschließen. Das BAG lässt offen, ob ein Verschulden auszuschließen wäre, wenn sich ein Betriebsrat beharrlich allen Versuchen, einen akzeptablen Kompromiss zu erzielen, widersetzen würde. Solche Sachverhalte sind allerdings selten.



Informationen zur Betriebsratswahl

Pflichten des Arbeitgebers bei der Erstellung der Wählerliste zur Betriebsratswahl

Im Frühjahr 2026 steht turnusgemäß die nächste Betriebsratswahl an. Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 der Wahlordnung (WO) muss der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle Unterlagen zur Verfügung stellen, die für die Erstellung der Wählerliste erforderlich sind. Doch wie weit reicht diese Pflicht – und welche rechtlichen Probleme können dabei auftreten? Der Beitrag beleuchtet die wichtigsten Fragen und zeigt, wo Konfliktpotenzial besteht.

Rechtliche Grundlagen

Die Wählerliste ist für die Durchführung der Betriebsratswahl von erheblicher Bedeutung. Sie ist eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Liste aller Arbeitnehmer, die an der Betriebsratswahl teilnehmen können. Wahlberechtigt sind nach § 7 BetrVG grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.

Verantwortlich für die Erstellung der Wählerliste ist nach § 2 Abs. 1 S. 1 WO der Wahlvorstand. Die notwendigen Informationen hierfür erhält er vom Arbeitgeber. Dieser ist nach § 2 Abs. 2 S. 1 WO verpflichtet, dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zu Verfügung zu stellen. Bei den zu übermittelnden Daten handelt es sich um personenbezogene Daten i.S.d. Art. 4 Abs. 1 Nr. 1

DSGVO. Die Übermittlung ist nach Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO gerechtfertigt, soweit die Daten zu Erstellung der Wählerliste erforderlich sind.

Zu übermittelnde Informationen

Um seiner Pflicht zur Aufstellung der Wählerliste nachzukommen, benötigt der Wahlvorstand eine Liste der **betriebszugehörigen Beschäftigten**. Die Liste muss **Vor- und Nachnamen**, das **Geburtsdatum**, das **Datum des Eintritts in den Betrieb** und das **Geschlecht** enthalten. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Liste danach vorzusortieren, ob der jeweilige Arbeitnehmer wahlberechtigt ist oder nicht. Diese Aufgabe obliegt allein dem Wahlvorstand.

Weiterhin stellt § 2 Abs. 2 WO klar, dass die Unterstützungspflicht des Arbeitgebers auch die Informationen betrifft, die zu Identifizierung von **leitenden Angestellten** i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG benötigt werden. Leitende Angestellte sind von der Betriebsratswahl ausgeschlossen. Ihre Vertretung kann ein gewählter Sprecherausschuss übernehmen. Erforderlich für die Einordnung können z.B. eine Beschreibung von Arbeitsaufgaben, Unterlagen über die Eingliederung in den Betrieb, Organisationspläne des Unternehmens oder unter Umständen auch Gehaltslisten sein.

Sind im Betrieb **Nicht-Arbeitnehmer** i.S.d. § 5 Abs. 2 BetrVG vorhanden, muss der Arbeitgeber auch hier Informationen zu Verfügung stellen. Insbesondere durch deren Dienst- oder Werkverträge lässt sich eine Abgrenzung vornehmen. Handelt es sich nicht um freie Mitarbeiter, sondern um Scheinselbständige, sind diese wahlberechtigt und auf der Wählerliste aufzuführen.

Leiharbeitnehmer sind nach § 7 S. 2 BetrVG nur wahlberechtigt, wenn sie **länger als drei Monate** im Betrieb eingesetzt werden. Der Arbeitgeber ist daher bei Leiharbeitnehmern verpflichtet, zusätzlich den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, die voraussichtliche Dauer der Überlassung und ggf. die vorherigen Überlassungszeiträume mitzuteilen.

Antwortmodalitäten

Für die Auskunftserteilung ist **keine besondere Form** vorgesehen. Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand die entsprechenden Angaben nur so mitteilen, dass das Informationsinteresse hinreichend erfüllt wird. Dem Wahlvorstand müssen die Daten daher sowohl in

zeitlicher als auch medialer Form derart zu Verfügung gemacht werden, dass es ihm möglich ist, die Wählerliste zu erstellen. Die Kosten der Übermittlung trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss die Informationen dem Wahlvorstand **unverzüglich** mitteilen. Eine Übermittlung ist damit spätestens erforderlich, wenn der Wahlvorstand dies beantragt oder wenn die Erforderlichkeit der zu beauskunftenden Informationen bzw. der zur Verfügung zu stellenden Unterlagen für den Arbeitgeber absehbar ist.

Praxishinweis

Arbeitgeber sollten ihre Pflicht zur vollständigen und rechtzeitigen Übermittlung der für die Wählerliste erforderlichen Informationen sehr ernst nehmen. Die Konsequenzen fehlerhafter oder unvollständiger Angaben können erheblich sein. Fehlen Daten, wird der Wahlvorstand Maßnahmen ergreifen, um diese einzufordern – interne Rückfragen, zusätzliche Abstimmungen oder die Sichtung von Personalunterlagen können schnell zeit- und kostenintensiv werden. Noch belastender wird es, wenn der Wahlvorstand seinen Anspruch gerichtlich durchsetzt oder die Wahl später wegen fehlerhafter Wählerlisten von Dritten angefochten wird.

Eine unvollständige Datenübermittlung birgt zudem das Risiko des Missbrauchs: Übermittelt der Arbeitgeber nicht vollständig, **verliert** er nach § 19 Abs. 3 S. 3 BetrVG sein **Recht**, die **Wahl wegen der Unrichtigkeit anzufechten**. Wird darüber hinaus nachgewiesen, dass die unvollständige Übermittlung eine vorsätzliche Behinderung der Wahl darstellt, droht sogar eine **Strafbarkeit** nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Arbeitgeber sollten daher **frühzeitig klare Prozesse festlegen**, um eine rechtzeitige und vollständige Datenübermittlung sicherzustellen. Die erforderlichen Informationen sollten stets aktuell gehalten und zentral gesammelt werden. Zwar besteht regelmäßig keine aktive Nachforschungspflicht, doch kann die Übermittlung veralteter Daten – obwohl aktuelle Informationen vorliegen – als fehlerhafte Übermittlung gewertet werden und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Daten sollten dem Wahlvorstand grundsätzlich über ein **körperliches Speichermedium** (z. B. Kopien, USB-Stick) oder durch **Zugang zu einem (digitalen) Datenraum** bereitgestellt werden. Im besten Fall können die Informationen **unverzüglich mit der Ernennung**

des Wahlvorstandes übermittelt werden. Hiermit muss spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des scheidenden Betriebsrats gerechnet werden.

Zudem sollte der Arbeitgeber darauf achten, **nicht mehr personenbezogene Daten zu übermitteln als erforderlich**. Die Weitergabe nicht benötigter Informationen kann einen Verstoß gegen den Beschäftigtendatenschutz darstellen und Schadensersatzansprüche nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO auslösen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Können Theaterintendanten oder Drittliga-Schiedsrichter Arbeitnehmer sein?

Ein Schiedsrichterassistent in der 3. Fußball-Liga ist kein Arbeitnehmer. Der Intendant eines Theaters kann dagegen Arbeitnehmer sein. Das Bundesarbeitsgericht hatte Anfang Dezember über zwei Verfahren zu entscheiden, in denen es um die Frage ging, ob die Arbeitnehmereigenschaft vorlag und damit in den jeweiligen Verfahren der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet war.

Sachverhalte

Im **ersten Fall (BAG, Beschluss vom 02.12.2025, Az. 9 AZB 3/25)** war der Kläger als **Generalintendant** bei einem von der beklagten Stadt geführten Theaterbetrieb eingestellt. Der Kläger wurde als künstlerische Leitung des Theaterbetriebes eingestellt. Zu seinen Aufgaben

gehörten insbesondere die Gestaltung des Spielplans, die Rollenbesetzung sowie die Verteilung der Regieaufgaben und Dirigate. Rechtliche Grundlage war hierfür ein „Intendantenvertrag“ sowie die Eigenbetriebssatzung und die Geschäftsordnung des Theaters, welche über den Intendantenvertrag in Bezug genommen wurden. Als dem Kläger außerordentlich gekündigt wurde, erhob er hiergegen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Beklagte rügte die Zulässigkeit des Rechtswegs und beantragte, den Rechtsstreit an das Amtsgericht zu übertragen. Schon das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht bejahten die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers und hielten den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für eröffnet.

Im **zweiten Fall (BAG, Beschluss vom 03.12.2025, Az. 9 AZB 18/25)** klagte ein **Schiedsrichter** gegen die DFB Schiri GmbH. Diese organisiert für den DFB den Einsatz von Schiedsrichtern in der 3. Deutschen Fußballliga. Hierfür führt sie sog. Schiedsrichterlisten. Die Aufnahme auf diese Listen erfolgt u.a. dadurch, dass Schiedsrichter aus unteren Ligen durch die Regionalverbände zu sog. DFB-Schiedsrichter-Coachings gemeldet werden. Der Kläger wurde seit der Saison 2021/22 als Schiedsrichter in der Regionalliga West eingesetzt. Für die Saison 2024/2025 wurde er vom Westdeutschen Fußballverband (WDFV) nicht für das DFB-Coaching nominiert. Dementsprechend erhielt er kein Angebot der Beklagten für einen Rahmenvertrag über die Tätigkeit als Schiedsrichter-Assistent in der 3. Liga. Der Kläger sah hierin eine Diskriminierung und klagte vor dem Arbeitsgericht Bonn auf Schadensersatz nach § 15 AGG. Das Arbeitsgericht sah den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen als nicht gegeben an und verwies die Klage an das Landgericht. Hiergegen legte der Kläger sofortige Beschwerde vor dem LAG ein. Das LAG gab der Beschwerde Recht und verwies die Klage zurück an das Arbeitsgericht. Gegen die Entscheidung des Landgerichts legte die Beklagte Rechtsbeschwerde vor dem BAG ein.

Rechtliche Einordnung

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sind für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses oder aus dem Arbeitsverhältnis ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Konstituierend für die Zuständigkeit ist in

diesen Fällen daher die Eigenschaft eines Beteiligten als Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer ist, bestimmt sich gem. § 5 Abs. 1 ArbGG nach § 611a BGB. Hiernach ist Arbeitnehmer, wer durch einen privatrechtlichen Vertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.

Entscheidungen

Im **ersten Fall** (der Klage des Intendanten) wies der 9. Senat die Rechtsbeschwerde zurück. Der Kläger sei als Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 ArbGG, § 611a Abs. 1 BGB zu qualifizieren. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen sei daher gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG gegeben. Aus dem „Intendantenvertrag“ in Verbindung mit den Kompetenzregelungen in der Eigenbetriebssatzung und der Geschäftsordnung ergebe sich, dass der Generalintendant seine Arbeit nicht im Wesentlichen frei, sondern weisungsgebunden und fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit auszuüben hätte. Trotz weitreichender Freiheiten unterläge der Kläger wesentlichen – auch ablauforientierten – Weisungen des Oberbürgermeisters. Die Einbindung in die stark arbeitsteilig organisierte Struktur des Theaters führe zudem zu einer deutlichen Fremdbestimmtheit. Die Führungsorganisation sehe ein enges Zusammenwirken von Generalintendant und Verwaltungsdirektor sowie eine Kontrolle durch Oberbürgermeister und Werkausschuss vor. Deren Entscheidungen könnten die des Intendanten im Konfliktfall ersetzen. Diese Umstände würden die für ein freies Dienstverhältnis sprechenden Gesichtspunkte, etwa die freie Arbeitszeitgestaltung, bei einer Gesamtbetrachtung in den Hintergrund treten lassen. Auch der Umstand, dass der „Intendantenvertrag“ dem Kläger die künstlerische Verantwortung und gestalterische Freiheit einräumt, ändere an diesem Ergebnis nichts.

Im **zweiten Fall** (der Klage des Schiedsrichters) verneinte der 9. Senat des BAG die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Weder durch den Rahmenvertrag noch durch die einzelnen Einsätze als Schiedsrichter-Assistent sei zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis entstanden. Es fehle, selbst wenn der Kläger eingestellt worden wäre, an der notwendigen Weisungsgebundenheit und Abhängigkeit der Tätigkeit. Während des Spiels ist ein Schiedsrichter nicht weisungsge-

bunden. Auch könne die Beklagte Schiedsrichter nicht einseitig anweisen, an einem bestimmten Spiel als Mitglied des Schiedsrichter-Teams mitzuwirken. Der Rahmenvertrag verpflichtet die Schiedsrichter nicht, bestimmte Spiele oder ein Kontingent an Spielen zu übernehmen. Die Schiedsrichter müssen lediglich auf einer internen Plattform angeben, wann sie keine Spiele übernehmen wollen. Wird Schiedsrichtern ein Spiel zugeteilt, können diese die Zuteilung auch ablehnen. Eine Sanktionierung der Schiedsrichter ist nicht vorgesehen, sofern nicht eine unbegründete, äußerst kurzfristige Absage erfolgt. Auch werden keine Prämien gezahlt, wenn Schiedsrichter eine bestimmte Anzahl an Spielen übernehmen. Ein erforderlicher Grad an Weisungsgebundenheit liege daher nicht vor. Das Gericht sah ebenfalls keine persönliche Abhängigkeit in der Tatsache begründet, dass Schiedsrichter kaum Spiele ablehnen, aus Angst die Beklagte könnte die Vertragsbeziehung beenden. Dies begründe, selbst wenn man eine Monopolstellung der Beklagten annehme, lediglich eine wirtschaftliche und keine persönliche Abhängigkeit.

Praxishinweis

Die aktuellen Entscheidungen des BAG bringen zwar keine grundlegenden Neuerungen, bieten jedoch einen prägnanten Einblick in die Rechtsprechungspraxis. Neben der hier relevanten Frage der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit ist die Einordnung vor allem im materiellen Recht bedeutsam. Sie beeinflusst unter anderem Vergütungsansprüche, Arbeitsschutzvorschriften und sozialversicherungsrechtliche Pflichten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de