

Die große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland hat inzwischen eine Arbeitszeiterfassung eingeführt: Rund drei Viertel (74 %) erfassen die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit setzen sie eine Verpflichtung um, die im September 2022 höchstrichterlich festgestellt wurde. Damals hatten erst 30 % der Unternehmen eine Arbeitszeiterfassung eingeführt, 44 % haben entsprechende Systeme erst nach der Entscheidung des BAG umgesetzt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von 602 Unternehmen ab 20 Beschäftigten im Auftrag des Digitalverbands Bitkom (PM vom 6.6.2025). Und der Anteil dürfte weiter steigen, denn jedes fünfte Unternehmen (21 %) plant im laufenden Jahr, eine Arbeitszeiterfassung einzuführen. Gerade einmal 2 % geben an, erst einmal nichts tun zu wollen und noch auf die ausstehende gesetzliche Konkretisierung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu warten. Der Koalitionsvertrag kündigt an, die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch zu regeln. „Bei der Debatte um Arbeitszeit orientieren wir uns immer noch an einem Leitbild des Industriearbeitsplatzes aus dem 20. Jahrhundert. In unserer heutigen digitalen Welt mit ihren flexiblen Arbeitsmodellen, insbesondere im Bereich der Wissensarbeit, ist eine minutiöse Arbeitszeiterfassung anachronistisch und in der Praxis kaum umzusetzen. In vielen Berufen gibt es keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen Online-Netzwerks oder thematischen Recherchen“, so Bitkom-Präsident *Dr. Ralf Wintergerst*. „Statt mehr Bürokratie und Kontrolle muss die Regierung, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, die Vertrauensarbeitszeit weiterhin ermöglichen und die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit rasch umsetzen. Von dieser Flexibilität würden Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren.“ Das sieht auch eine große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland so. 82 % fordern eine gesetzliche Neuregelung, die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit statt einer täglichen vorsieht. 49 % plädieren zudem dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden flexibler gehandhabt wird. *Wintergerst*: „Mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend die Ruhezeit nicht unterbricht. Das gilt insbesondere für einen schnellen Mailcheck oder kurze Online-Recherchen. Wer spät abends nochmal in seine beruflichen Mails schaut, darf nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, nur weil er um 9 Uhr wieder am Schreibtisch sitzt. Wir müssen unser Arbeitszeitrecht endlich an die Lebensrealität der Menschen anpassen.“



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### BAG: Wahl des Betriebsrats – Anfechtung – schriftliche Stimmabgabe – Wahrung der Anfechtungsfrist durch elektronisches Dokument

1. Die schriftliche Stimmabgabe ist an die in § 24 WO festgelegten Voraussetzungen gebunden. Nach § 24 Abs. 3 WO kommt keine Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für alle Arbeitnehmer in Betracht. Die Arbeitnehmer im Hauptbetrieb wählen nach § 24 Abs. 3 WO in Präsenz. Die schriftliche Stimmabgabe kann der Wahlvorstand nur beschließen für Betriebsteile und Kleinbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (Rn. 19 ff.).

2. Werden durch Tarifvertrag mehrere Betriebe nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BetrVG zusammengefasst, so kann in dem so gebildeten Betrieb nicht in analoger Anwendung von § 24 Abs. 3 WO für alle Wahlberechtigten die schriftliche Stimmabgabe angeordnet werden (Rn. 24).

3. Die Anfechtung einer Betriebsratswahl muss innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht erfolgen. Die Anfechtungsfrist ist als materiell-rechtliche Voraussetzung verfahrensmäßiger Art ausgestaltet. Wird der Antrag als elektronisches Dokument beim Arbeitsgericht eingereicht, ist er daher unbegründet, wenn das innerhalb der Frist übermittelte elektronische Dokument nicht den

Anforderungen des § 46c ArbGG genügt. Der Formmangel kann weder nach § 295 ZPO geheilt werden, noch kommt eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in Betracht (Rn. 31 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 22.1.2025 – 7 ABR 23/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1460-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Virtuelle Optionen – Verfallklausel bei Ausscheiden – Transparenzgebot – unangemessene Benachteiligung

1. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) wird nicht allein dadurch begründet, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen auslegungsbedürftig sind und Fachbegriffe in englischer Sprache verwendet werden. Dies ist nur dann der Fall, wenn unter Berücksichtigung der Verständnismöglichkeiten der typischerweise an Verträgen dieser Art beteiligten Verkehrskreise die Gefahr besteht, dass der Vertragspartner des Verwenders von der Durchsetzung seiner vertraglichen Rechte abgehalten wird (Rn. 25 ff.).

2. Sehen Bestimmungen in einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm vor, dass virtuelle Optionsrechte an der Wertsteigerung des Unternehmens nur in Zeiten eines Arbeitsverhältnisses „erdient“ („gevestet“) werden, in denen der Arbeitnehmer einen Entgeltanspruch hat, stellen die gevesteten Optionen auch eine Gegenleistung für die in der sog. Vesting-Periode erbrachte Arbeitsleistung

dar. Der Umstand, dass die virtuellen Optionsrechte erst bei ihrer Ausübung zu einem Zahlungsanspruch führen können und vor einem sog. Ausübungsereignis nur eine Gewinnchance verkörpern, stellt deren Gegenleistungscharakter nicht infrage (Rn. 38 ff., 48).

3. Die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer durch den in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelten Verfall seiner virtuellen Optionen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unangemessen benachteiligt wird, richtet sich nach dem Sinn und Zweck des jeweiligen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms unter Berücksichtigung der geschützten beiderseitigen Rechtspositionen (Rn. 35, 49).

4. Eine Klausel, die den sofortigen Verfall der gevesteten Optionsrechte nach einer Eigenkündigung vorsieht, steht dem Grundsatz des Austauschverhältnisses von Arbeit und Vergütung (§ 611a Abs. 2 BGB) entgegen und erschwert das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers unzulässig (Rn. 50 ff.).

5. Auch eine Klausel, die bestimmt, dass die virtuellen Optionen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie gevestet sind, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Sie berücksichtigt die Zeit, die der Arbeitnehmer durch Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Vesting-Periode für die erdienten Optionsrechte aufgewandt hat, nicht hinreichend, ohne dass die kürzere Verfallfrist