Arbeitgeberverband
der Ernährungsindustrie
Nordrhein-Westfalen

Ernährungsreport Nr. 4/2025

Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation **2**

1. Beitrags- und Meldeverfahren: DaBPV – Grenzen der melderechtlichen Korrekturmöglichkeit und Information des BZSt zum Umgang mit sog. "Differenzkindern" 2
2. Pressemitteilung der ANG vom 27. August 2025: Auszubildendenzahlen in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie zum zweiten Mal in Folge gestiegen 4

II. Arbeitsrecht **6**

1. Möglicherweise nicht ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Ergänzung 6
2. Entgelttransparenzrichtlinie: Umsetzung in nationales Recht – finale ANG-Position 7
3. Kein Sonderkündigungsschutz für Mitarbeiter, der in Wartezeit einen Betriebsrat gründen möchte
   LAG München vom 20. August 2025 – 10 SLa 2/25 – 7
4. Arbeitnehmerüberlassung mit Auslandsbezug: Neue Fachliche Weisungen zum AÜG 9

III. Sozialversicherung und Steuern **11**

Beitragsrecht: Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026 11

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz **12**

1. Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG): Anwendungsbereich und arbeitsrechtliche Auswirkungen 12
2. Arbeitsschutz: ASR A5.1 „Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und Arbeitsplätze im Freien“ veröffentlicht 15

V. Stellengesuch **17**

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

1. Beitrags- und Meldeverfahren: DaBPV – Grenzen der melderechtlichen Korrekturmöglichkeit und Information des BZSt zum Umgang mit sog. "Differenzkindern"

Bereits seit 1. Juli 2023 erhalten Versicherte mit mehreren Kindern ab dem zweiten bis einschließlich zum fünften Kind für jedes dieser Kinder einen Abschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten auf ihren Pflegeversicherungsbeitrag. Dieser Abschlag gilt jeweils bis zum Ende des Monats, in dem das betreffende Kind sein 25. Lebensjahr vollendet.

Während eines Übergangszeitraums vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 konnten Angaben zu den Kindern über ein vereinfachtes Selbstauskunftsverfahren eingeholt werden. Nach § 124 SGB IV müssen seit dem 1. Juli 2025 Arbeitgeber und Zahlstellen, welche die Schnittstelle zum Arbeitgeberverfahren der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) nutzen, verpflichtend am Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV) teilnehmen und Initialanfragen für Mitarbeitende oder Versicherte übermitteln. Die Meldung hat spätestens bis zur Entgeltabrechnung Dezember 2025 zu erfolgen (§ 124 Satz 2 SGB IV).

Im Zusammenhang mit den sogenannten „Differenzkindern“ kann es im Rahmen dieses Verfahrens dazu kommen, dass der beitragsabführenden Stelle keine Angaben zur Elterneigenschaft oder zur Anzahl der Kinder übermittelt werden – selbst, wenn diese Informationen zu erwarten wären. Diese Diskrepanz ergibt sich daraus, dass der zugrunde liegende steuerliche Datenbestand nicht sämtliche sozialrechtliche Fallkonstellationen vollständig abbildet.

Ebenso ist denkbar, dass bei der Initialanfrage festgestellt wird, dass bei der Ermittlung des kinderzahlabhängigen Beitragsabschlags eine überhöhte Kinderzahl berücksichtigt wurde. Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie über die Grenzen der melderechtlichen Korrekturmöglichkeiten sowie über die Empfehlungen des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) zum Umgang mit Differenzkindern informieren.

a. Grenzen der melderechtlichen Korrekturmöglichkeit

Im Zuge der schrittweisen Einführung des Digitalen Antrags- und Bestätigungsverfahrens Pflegeversicherung (DaBPV) hat die BDA den GKV-Spitzenverband kontaktiert. Ziel dieser Anfrage war es, eine konkrete Auslegung des § 124 SGB IV zu erhalten – insbesondere in Fällen, in denen ein Arbeitgeber fehlerhafte Angaben im vereinfachten Verfahren gemacht hat und dies sich auf die Beitragshöhe zur Pflegeversicherung auswirkt.

Zur Veranschaulichung wurde ein Praxisbeispiel herangezogen:

Ein Arbeitgeber meldet eine seit dem Jahr 2024 beschäftigte Arbeitnehmerin im Dezember 2025 zum DaBPV an, und damit im zulässigen Zeitraum gemäß § 124 SGB

IV. Als Startdatum der Anmeldung wird der 1. Juli 2025 angegeben. Im vereinfachten Verfahren gab die Arbeitnehmerin versehentlich ein Kind zu viel an. Aufgrund dieser fehlerhaften Information erfolgt ein zu geringer Beitragseinzug zur Pflegeversicherung – statt des korrekten Satzes von 3,35 % wurden nur 3,1 % abgeführt.

Nach den Gemeinsamen Grundsätzen der GKV zum DaBPV gilt im Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 eine Besonderheit: Angaben im vereinfachten Verfahren gelten als erbracht, selbst wenn sie objektiv falsch sind. Eine rückwirkende Korrektur zu Lasten des Mitglieds ist in diesem Zeitraum nicht vorgesehen. Somit besteht für den Zeitraum bis Ende Juni 2025 keine Korrekturnotwendigkeit.

Ab Juli 2025 ändert sich die rechtliche Lage. Für die Monate Juli bis November 2025 ist eine Korrektur erforderlich, da die fälschlichen Angaben nun nicht mehr durch die vereinfachte Regelung gedeckt sind. Für Dezember liegt bereits eine korrekte Abrechnung vor. Die Korrektur richtet sich materiell-rechtlich nach § 28g SGB IV. Demnach darf ein unterbliebener Abzug des Arbeitnehmeranteils nur in den drei folgenden Abrechnungen nachgeholt werden – es sei denn, der Arbeitgeber trägt keine Verantwortung für den unterlassenen Beitragsabzug. In diesem Fall wäre ein weitergehender Rückgriff möglich (vgl. § 28g Satz 4 SGB IV).

Im konkreten Fall bedeutet dies, dass der fehlende Beitragsanteil für die Monate September, Oktober und November 2025 grundsätzlich nachträglich von der Arbeitnehmerin – jeweils unter Wahrung der Dreimonatsfrist – einbehalten werden darf. Für die Monate Juli und August 2025 trägt jedoch der Arbeitgeber das Beitragsrisiko, es sei denn, die falsche Angabe beruht auf einem Verschulden der Arbeitnehmerin. Hier kann dem Grunde nach § 28o SGB IV herangezogen werden. Fraglich ist in dem vorliegenden Beispielsfall allerdings, ob die späte Anmeldung – die erst im Dezember erfolgte, aber innerhalb der Frist des § 124 SGB IV liegt – Einfluss auf die Bewertung und Rückgriffmöglichkeiten hat.

Ob eine Nachholung über den Dreimonatszeitraum hinaus zulässig ist, muss durch den Arbeitgeber jeweils einzelfallbezogen geprüft werden. Dabei sind insbesondere die Voraussetzungen des § 28g Satz 4 SGB IV und das Innenverhältnis zum Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Eine generelle Bewertung oder Empfehlung können wir in diesen Fällen aufgrund der oben geschilderten unsicheren Rechtslage nicht aussprechen. Festzuhalten ist leider, dass die melderechtliche Korrekturmöglichkeit über den Dreimonatszeitraum hinaus materiell-rechtlich mit Risiken behaftet ist.

b. Information des BZSt zum Umgang mit sog. „Differenzkindern“

Das BZSt hat für den Umgang mit sog. „Differenzkindern“ die anliegende Kurzinformation zur Verfügung gestellt.

Hiernach ist wie folgt vorzugehen:

Wenn der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse Informationen vorliegen, die von den Angaben des BZSt abweichen, ist zu prüfen, ob vorhandene Nachweise die Elterneigenschaft und die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder des Mitglieds (Arbeitnehmers) belegen. Gibt es solche Belege, sind sie der Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrags zugrunde zu legen und nicht die Angaben des BZSt; eine Benachrichtigung an das BZSt ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Liegen jedoch keine Nachweise vor, ist eine Aufklärung über die Elterneigenschaft / der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder über das Mitglied (Arbeitnehmer) vorzunehmen. Eine Aufklärung über das BZSt ist dann nicht zielführend, insbesondere wenn laut BZSt keine Elterneigenschaft besteht und die Kinder vor 1993 geboren wurden, da dem BZSt keine ergänzenden Informationen vorliegen und diese nicht aktualisiert werden.

[…]

II. Arbeitsrecht

1. Möglicherweise nicht ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Ergänzung

Die BDA hat uns auf einen weiteren Privatarzt per Telemedizin hingewiesen. Es handelt sich um eine Person namens

Dr. S. Anwar.

Eine Ärztin oder ein Arzt mit dem Namen *S. Anwar* ist bei der Landesärztekammer Hessen nicht bekannt. Die Ausübung der ambulanten Heilkunde – hierzu zählt auch das Ausstellen von Attesten, Arbeitsbescheinigungen oder Rezepten – ist an die Niederlassung in einer ärztlichen Praxis gebunden. Die Ärzte müssen die Aufnahme der Tätigkeit bei der Ärztekammer anzeigen. Daher ist davon auszugehen, dass es sich bei der Person nicht um einen niedergelassenen tätigen Arzt handelt. Es liegen auch keine Erkenntnisse vor, ob es sich bei dem Aussteller überhaupt um einen Arzt handelt.

Vermutlich wird auch hier eine **„AU ohne Arztgespräch“** angeboten. Dabei werden im Anschluss an ein Clickthrough-Verfahren zur „Anamnese“ AU-Bescheinigungen ausgestellt. **Eine solche AU entspricht grundsätzlich nicht deutschem Recht**, nach dem ein Arzt-Patienten-Kontakt erforderlich ist und kann deshalb auch keinen Entgeltfortzahlungsanspruch eines Arbeitnehmers auslösen. Auffallend ist, dass diese AU-Bescheinigungen optisch an den früheren „gelben Schein“ erinnern, aber auch bei

gesetzlich Versicherten die Angabe „Privatarzt“ enthalten und nicht als eAU ausgestellt werden.

Bisherige Übersicht von Ausstellern möglicherweise nicht ordnungsgemäßer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

- Dr. med Haresh Kumar
- Ahmad Abdullah
- Masroor Umar
- Hassan Zuberi
- Samueel Zubair
- Dr. T Mueller
- Dr. Klaus Mendoza
- Hina Alber
- Dr. Schmidt
- Dr. Michaelane Que Jimenez
- **Dr. S. Anwar**

Grundsätzlich können die Beschäftigten entscheiden, welche Ärztinnen und Ärzte sie für eine Krankschreibung konsultieren. Diese müssen auch nicht an der kassenärztlichen bzw. vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen; ärztliche Bescheinigungen im Sinne des § 5 Abs. 1 EFZG können auch von privatärztlich Tätigen ausgestellt werden. Es muss sich allerdings um approbierte Ärztinnen und Ärzte handeln. Die Ausübung der ärztlichen Tätigkeit in Deutschland ist gemäß § 2 Bundesärzteordnung nur mit einer gültigen Approbation oder Berufserlaubnis möglich. Bei Ausübung der ärztlichen Tätigkeit besteht Pflichtmitgliedschaft in einer der insgesamt 17 Landesärztekammern in Deutschland. Ob die oben genannte Person diese Voraussetzung überhaupt erfüllt, ist nicht bekannt.

Arbeitgeber sollten deshalb privatärztliche AUs von gesetzlich Versicherten besonders sorgfältig auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen (auch wenn sie auf einem vertragsarztähnlichen Formular vorgelegt werden).

Bei Zweifeln des Arbeitgebers an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann sich dieser an die zuständige Krankenkasse des Mitarbeiters wenden. Er hat mithin gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen einen entsprechenden Anspruch. Eine nähere Begründung der Zweifel des Arbeitgebers ist indes nicht erforderlich, jedoch sicherlich hilfreich. Die gesetzlichen Krankenkassen können zur Beseitigung von Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet sein, eine gutachtliche Stellungnahme durch den Medizinischen Dienst einzuholen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Der Arbeitgeber selbst kann

verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V).

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

Beitragsrecht: Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026

Am 8. Oktober 2025 hat das Bundeskabinett die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung aktualisiert.

Für das kommende Jahr ergeben sich hiernach folgende vorläufige Werte:

	2026 jährlich	**2026 monatlich**	**2025 jährlich**	**2025 monatlich**
Kranken- und Pflegeversicherung	69.750,00 €	5.812,50 €	66.150,00 €	5.512,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	101.400,00 €	8.450,00 €	96.600,00 €	8.050,00 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	124.800,00 €	10.400,00 €	118.800,00 €	9.900,00 €

Bezugsgrößen für 2026

47.460,00 € pro Jahr bzw. 3.955,00 € pro Monat (2025: 40.740 € bzw. 3.395 €)

Jahresarbeitsentgeltgrenze **in der gesetzlichen Krankenversicherung**

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V für das Jahr 2026 beträgt 77.400,00 € (2025: 73.800,00 €).

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V für das Jahr 2026 beträgt 69.750,00 € (2025: 66.150,00 €).

Die Bundesregierung wird nun den Bundesrat bitten, der Verordnung zuzustimmen. Wir werden Sie über den Fortgang des Verordnungsverfahrens informieren.

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG): Anwendungsbereich und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Am 28. Juni 2025 ist das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft getreten (BGBl. I 2021, 2970). Das Gesetz betrifft alle Unternehmen, die digitale Dienstleistungen und Produkte anbieten. Ebenso ist am 28. Juni 2025 die Verordnung über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen nach dem BFSG (BFSGV) in Kraft getreten (BGBl. I 2022, 928). Nachfolgend geben wir einen Überblick über die möglichen Auswirkungen dieser Neuregelungen auf das Arbeitsleben.

a. Zielrichtung und Zweck des BFSG und der BFSGV

Mit dem BFSG und der BFSGV sollen im Interesse der Verbraucher und Nutzer die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen nach den weiteren Maßgaben ihrer Regelungen gewährleistet werden und für Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gestärkt und der Harmonisierung des Binnenmarktes Rechnung getragen werden.

Unternehmen müssen danach ihre relevanten digitalen Angebote „barrierefrei“ gestalten und ihre Websites entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gestalten. Nach dem BFSG ist ein Produkt oder Dienst barrierefrei, wenn er von “Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar” ist (§ 3 Abs. 1 S. 2 BFSG). Die digitalen Angebote der Unternehmen müssen – bis auf Ausnahmen für kleinere Unternehmen –für alle Menschen zugänglich sein, und zwar unabhängig von körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

b. Anforderungen an Webseiten bei Inverkehrbringen von Produkten oder Dienstleistungen für Verbraucher

Nach Vorgaben des BFSG und der BFSGV müssen Unternehmen, die ihre Produkte oder Dienstleistungen digital, anbieten, ihre Websites und Apps barrierefrei gestalten.

Nach §§ 12 f. BFSGV müssen die Informationen auf Webseiten z. B.

- über mehr als einen sensorischen Kanal bereitgestellt werden,
- den Verbrauchern auf eine Weise dargestellt werden, die sie wahrnehmen können und

- in einer Schriftart mit angemessener Größe und mit geeigneter Form unter Berücksichtigung des vorhersehbaren Nutzungskontexts und mit ausreichendem Kontrast sowie ausreichenden Abständen zwischen den Buchstaben, Zeilen und Absätzen dargestellt werden;
- eine alternative Darstellung des Inhalts anbieten, wenn Elemente nicht-textlichen Inhalts enthalten sind.

Das BFSG und die BFSGV lösen zwar keine unmittelbaren Handlungspflichten für Arbeitgeber in Bezug auf Arbeitnehmer oder Bewerber aus. Gleichwohl müssen Unternehmen die generellen Pflichten des Gesetzes zur Schaffung barrierefreier Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beachten.

c. Anwendungsbereich des BFSG

(1) Inverkehrbringen von Produkten

Grundsätzlich richtet sich das BFSG an Personen, die nach dem 28. Juni 2025 die in § 1 Abs. 2 BFSG genannten Produkte in den Verkehr bringen, u. a.

- Hardwaresysteme für Universalrechner einschließlich der hierfür bestimmten Betriebssysteme,
- Selbstbedienungsterminals (Geldautomaten, Fahrausweisautomaten, Check-in-Automaten, interaktive Selbstbedienungsterminals) oder
- Verbraucherendgeräte mit interaktivem Leistungsumfang (für Telekommunikationsdienste bzw. für den Zugang zu audiovisuellen Mediendiensten).

(2) Dienstleistungen für Verbraucher

Ferner richtet sich das Gesetz an diejenigen Personen, die die in § 1 Abs. 3 BFSG genannten Dienstleistungen für Verbraucher erbringen, nämlich u. a.

- Telekommunikationsdienste,
- bestimmte Elemente von Personenbeförderungsdiensten (z. B. Webseiten, elektronische Tickets, Bereitstellung von Reiseinformationen),
- Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr

(3) Der Begriff des Verbrauchers im Arbeitsrecht

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind **Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber als Verbraucher** i.S.d. § 13 BGB anzusehen (BAG vom 31. August 2005 - 5 AZR 545/04, DB 2006, 1273). Arbeitsverträge sind daher Verbraucherverträge i.S.d. § 13 BGB (BAG vom 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111). Dies ist bereits daraus abzuleiten, dass Arbeitnehmer natürliche Personen sind, die ihre Arbeitsleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbringen und gerade keine selbstständige berufliche Tätigkeit ausüben. Dennoch kommt es

im Einzelfall darauf an, ob das jeweils in Rede stehende Gesetz, welches den Verbraucherbegriff verwendet, auch das Arbeitsverhältnis in seinen Anwendungsbereich einbeziehen will. Diese Frage ist auch im Hinblick auf das BFSG relevant.

§ 2 Nr. 16 BFSG hat einen sehr weiten Anwendungsbereich. Danach wird von dem Gesetz jede natürliche Person erfasst, die ein unter das BFSG fallendes Produkt oder eine unter dieses Gesetz fallende Dienstleistung zu Zwecken kauft oder empfängt, die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können. Demzufolge dürfte der Arbeitnehmer und das der Dienstleistung zugrunde liegende Arbeitsverhältnis grundsätzlich dem BFSG unterfallen. Ebenso dürften Bewerber sowie das damit verbundene Anbahnungsverhältnis von den Regelungen des BFSG erfasst sein.

(4) Erstreckung des Schutzbereichs des BFSG

Das BFSG kann allerdings nur zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber als Wirtschaftsakteur tätig wird (vgl. hierzu Leitlinien für die Anwendung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes des BMAS v. 23. Juni 2022).

Eine Einbeziehung von Arbeitnehmern und Bewerbern in den Schutzbereich des BFSG dürfte damit ausscheiden, wenn der Arbeitgeber im Verhältnis zum Arbeitnehmer bzw. Bewerber nicht als Wirtschaftsakteur einzustufen ist. Dies wäre nur dann der Fall, wenn er für sie Produkte auf dem Markt bereitstellt oder ihnen gegenüber Dienstleistungen anbietet oder erbringt, die vom Geltungsbereich des BFSG erfasst sind (§ 3 Abs. 1 BFSG).

Begriff des Wirtschaftsakteurs

Wirtschaftsakteur ist gemäß § 2 Nr. 15 BFSG jeder „Hersteller, Bevollmächtigter, Einführer, Händler oder Dienstleistungserbringer“, wobei Händler jede natürliche oder juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft in der Lieferkette ist, die ein Produkt auf dem Markt bereitstellt, soweit er nicht Hersteller oder Einführer des Produkts ist (§ 2 Nr. 14 BFSG).

Inverkehrbringen von Produkten

Gegenüber Arbeitnehmern wird der Arbeitgeber i.d.R. nicht als Wirtschaftsakteur einzustufen sein, da der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer im Regelfall kein Produkt bereitstellt. Etwas anderes dürfte jedoch dann gelten, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein von ihm hergestelltes Produkt – ggf. zu vergünstigten Marktbedingungen – zur Verfügung stellt, welches ansonsten auch an Dritte veräußert wird (z. B. Getränke, Energie, Autos). In den zuletzt genannten Fällen wird die Veräußerung des Unternehmensprodukts an den Arbeitnehmer als Inverkehrbringens durch den Hersteller zu qualifizieren sein, auch wenn sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt (Gaul/Ridone, ArbRB 2025, 212).

Bereitstellung von Dienstleistungen

Die Rechtslage kann allerdings bei der Zurverfügungstellung von Dienstleistungen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zugunsten eines Arbeitnehmers erbracht werden, anders zu bewerten sein.

Arbeitgeber bieten z. B. ihren Beschäftigten z. T. Dienstleistungen über ihre Websites im Intranet an (z. B. Fahrradleasing, Gesundheitskurse, soziale Unterstützungsleitungen wie z. B. Hilfe bei der Vermittlung von Pflege- und/oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Des Weiteren kommen Angebote zur Fortbildung (z. B. Sprachkurse im Wege des E-Learning) in Betracht. Soweit diese Angebote auch für Zwecke außerhalb des Arbeitsverhältnisses verwendet werden können, kann eine Dienstleistung i.S.d. BFSG vorliegen.

Allerdings findet das BFSG in Bezug auf Leistungen des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses angeboten werden, gegenüber den Arbeitnehmern keine Anwendung. Dies ergibt sich aus § 2 Nr. 3 BFSG, wonach in Übereinstimmung mit Art. 3 Nr. 3 RL 2019/882/EU eine Dienstleistung nur selbstständige Tätigkeiten erfasst, die i.d.R. gegen Entgelt erbracht werden. Die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angebotenen Dienstleistungen werden aber kostenfrei bzw. „nur“ im Rahmen der Umwandlung von Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber erbracht bzw. angeboten.

Fraglich ist dagegen, ob Bewerbungsportale nach den Vorgaben des BFSG bzw. der BFSGV barrierefrei ausgestaltet werden müssen, wenn Bewerber dort Informationen über das Unternehmen und ausgeschriebene Arbeitsplätze erhalten und ihre Bewerbungen hochladen können. Dies wird im Schrifttum zum Teil wohl so gesehen (Schweers BB 2025, 456). Nach anderer – und u. E. nachvollziehbarer – Ansicht scheidet eine Einbeziehung in den Geltungsbereich des BFSG aus, da auch insoweit keine entgeltliche Dienstleistung i.S.d. § 2 Nr. 3 BFSG erbracht wird (Gaul/Rindone, ArbRB 2025, 213).

Gleichwohl werden Unternehmen aus praktischen und ethischen Gesichtspunkten erwägen, ihre Bewerbungsportale barrierefrei auszugestalten, zumal ein solches Gebot ggf. auch aus dem allgemeinen Gebot einer Integration von Menschen mit Behinderung nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG abgeleitet werden könnte.

Inwieweit die aus dem BFSG und der BFSGV folgenden Regelungen in der betrieblichen und gerichtlichen Praxis eine Rolle spielen werden, bleibt abzuwarten.

[...]

V. Stellengesuch

Folgendes Stellengesuch hat uns erreicht. Bei Interesse stellen wir gerne einen Kontakt her. Bewerbungsunterlagen und Lebenslauf können wir Ihnen auf Anfrage gerne übermitteln.

Erfahrene, umsetzungsstarke Führungspersönlichkeit sucht eine Position mit Fokus auf Geschäftsführung/Nachfolgeplanung im Bereich Spezialitätenchemie, technische Textilien, Textil-Maschinenbau, Kunststoffherstellung und nachgelagerten Industrien. Mit umfassender Erfahrung sowohl im Mittelstand als auch bei einem großen internationalen Konzern im globalen Vertrieb, Change-Management & Integration, Produktion und strategischem Marketing bringt sie die Kompetenz mit, Unternehmen bei der strategischen Weiterentwicklung und nachhaltigem Wachstum nach vorne zu bringen.

Die Neuausrichtung des Sales-Teams spielt dabei eine entscheidende Rolle: nicht verwahren, sondern aktiv und fokussiert; keine einmaligen Verkäufe, sondern kontinuierliche, innovative und profitable Geschäfte; erfolgreiche Neuprodukteinführung durch Nähe zum Kunden und starker Kommunikation.

Interessenten wenden sich bitte an Maik von Royen – Telefon: 02151 62 70-14