

KITTNER

Olaf Deinert
Michael Kittner

Arbeits- und Sozialrecht

Rückblick 2025
Ausblick 2026





Däubler / Klebe / Wedde

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz. Inklusive Zugriff auf die Online-Ausgabe mit regelmäßigen Aktualisierungen

20., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage

2026. 3.385 Seiten, gebunden inkl. Online-Nutzung

€ 129,-

ISBN 978-3-7663-7610-7

bund-shop.de/7610

Fundiert. Aktuell. Praxisnah. Betriebsverfassungsrecht auf dem neuesten Stand

Restrukturierungen, Kostendruck und technologische Umbrüche verändern die Arbeitswelt tiefgreifend. Gerade in dieser Situation kommt den Betriebsräten eine zentrale Rolle zu – sie müssen Interessen der Beschäftigten sichern, Transformation mitgestalten und zugleich neue rechtliche Entwicklungen im Blick behalten.

Die Neuauflage des Kommentars zum Betriebsverfassungsrecht bietet verlässliche Orientierung in einer komplexen Zeit. Sie verbindet wissenschaftliche Präzision mit praxisnaher Beratung und stellt aktuelle Entwicklungen umfassend dar – von der Digitalisierung der Arbeitswelt bis zu den Neuregelungen der Betriebsrätevergütung.

Der Kommentar berücksichtigt Gesetzgebung und Rechtsprechung bis September 2025. Die Online-Version, auf die jeder Nutzer des Kommentars Zugriff hat, wird jährlich aktualisiert.

Zentrale Themen der Neuauflage:

- Neue Rechtsprechung zur Durchführung der Betriebsratswahlen (u.a. Briefwahl, Matrixorganisationen)
- Digitale Zugangsrechte der Gewerkschaften zum Betrieb
- Mitbestimmungsrechte bei der Abwehr von Cyberangriffen
- Regelungsinhalte und Grenzen bei Betriebsvereinbarungen zu KI
- Befristung des Arbeitsverhältnisses und Betriebsratsamt
- Personelle Einzelmaßnahmen bei Matrixorganisationen
- Sicherung einer angemessenen Vergütung von Interessenvertretern in §§ 37 Abs. 4 und 78
- Reform der EBR-Richtlinie.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- Klare Lösungen und praxisnahe Empfehlungen auch zu neuen Rechtsfragen
- Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung
- Zugang zur jährlich aktualisierten Online-Version inklusive

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7610 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7610-7	Däubler / Klebe / Wedde. Betriebsverfassungsgesetz	129,-

Absender: Frau Herr Divers

Vorname / Name: _____

Firma / Funktion: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Datum / Unterschrift: _____



Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Zum Erscheinen der neuen, 51. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« präsentieren Michael Kittner und Olaf Deinert hier einen Überblick über die darin enthaltenen Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung (Stand: 1.1.2026) und geben einen Ausblick auf die laufenden Gesetzgebungsvorhaben.

Näheres | Ganz aktuell

Alle Verweise im nachfolgenden Text beziehen sich auf die 51. Aufl. 2026 der »Arbeits- und Sozialordnung«.

Verweise auf die im Jahr 2021 erschienene »Europäische Arbeits- und Sozialordnung« von Olaf Deinert und Jürgen Treber werden durch die Bezeichnung »Europäische Arbeits- und Sozialordnung« kenntlich gemacht.



Dr. Michael Kittner, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel. Langjähriger Justitiar der IG Metall.



Dr. Olaf Deinert, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen. Ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2025, Ausblick 2026

Exklusiv-Report von Olaf Deinert und Michael Kittner

Hier erfahren Sie mehr

- über die Gesetzesänderungen im Jahr 2025
- die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung 2025
- über Gesetzesvorhaben 2026

I. Einführung

Nachdem es zunächst den Anschein hatte, dass der von Bundeskanzler *Merz* ausgerufene »Herbst der Reformen« ausbleiben würde, sind nun doch ein paar gesetzliche Neuregelungen gekommen (s.u. II). Unabhängig davon bleibt die Rechtsprechung ein wichtiger Motor für arbeitsrechtliche Entwicklungen (s.u. III). Außerdem sind einige wichtige Reformen auf europäischer wie auf nationaler Ebene inzwischen auf den Weg gebracht worden, wenngleich diese vielfach noch nicht den Weg in das Bundesgesetzblatt gefunden haben (s.u. IV).

II. Neue gesetzliche Regelungen

1. KI-Verordnung in Kraft

Die KI-Verordnung (EU) 2024/1689¹ gilt in ihren wesentlichen Teilen ab dem 2.8.2026, andere Teile traten aber bereits vorher in Kraft.

Die Verordnung regelt Pflichten von Anbietern und Betreibern von künstlicher Intelligenz. Das ist auch im Arbeitsrecht von Bedeutung. Der Arbeitgeber ist beim Einsatz von KI in der Regel Betreiber, sodass die entsprechenden Pflichten greifen. Dabei sind die Pflichten nach dem Risiko ab-

¹ V. 13.6.2024, ABVL. l.v. 12.7.2024.

gestuft. Insoweit müssen Arbeitgeber eine Selbsteinschätzung vornehmen. Grundsätzlich unterliegen Systeme mit einem minimalen Risiko keinen Einschränkungen, während bereits seit 2.8.2025 Systeme mit einem unannehmbaren Risiko unzulässig sind. Davon erfasst wird etwa das Verbot von Emotionserkennungssystemen am Arbeitsplatz. Hochrisikosysteme unterliegen zahlreichen Anforderungen, wie Transparenzpflichten und Risikominderungsvorgaben.²

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die KI-Verordnung ist in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 15e abgedruckt.

2. Mutterschutzanpassungsgesetz

Das Mutterschutzanpassungsgesetz³ brachte in § 3 Abs. 5 MuSchG gestaffelte Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt zwischen der 13. und 24. Schwangerschaftswoche. In derartigen Fällen waren Frauen nach bisheriger Rechtslage nur dann geschützt, wenn Arbeitsunfähigkeit vorlag. In diesem Zusammenhang erhobene Verfassungsbeschwerden wurden vom BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen.⁴ Insofern hat das Gesetz nun eine Lücke geschlossen. In der Folge wurde die Regelung über das Mutterschaftsgeld in § 24i Abs. 3 SGB V angepasst.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 28, das Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) die Nr. 30 V.

3. Bekämpfung der Schwarzarbeit

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz hat eine Ergänzung derjenigen Branchen, in denen Ausweispapiere mitzuführen sind, gebracht.⁵ Entsprechend wurden die Branchen mit Sofortmeldepflicht nach § 28a Abs. 4 SGB IV angepasst. Das betrifft das Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie plattformbasierte Lieferdienste; herausgenommen wurden das Fleischerhandwerk (befristet bis 28.12.2030) und die Forstwirtschaft. Außerdem ist eine Stärkung der digitalen Unterstützung von Kontrollen und eine Optimierung des Prüfansatzes der Finanzkontrolle Schwarzarbeit vorgesehen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IV.

4. Rentenpaket, erleichterte Befristung für Altersrentner sowie Aktivrente

Das so genannte Rentenpaket I⁶ sollte mit der Mütterrente III ein Wahlkampfversprechen erfüllen, indem die anrechnungsfähigen Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder um weitere sechs Monate auf insgesamt drei Jahre in § 249 SGB VI ausgedehnt wurde. Darüber hinaus wurde die Haltelinie für das Rentenniveau von 48 % bis 2031 gesichert, Mehraufwendungen sollen aus Steuergeldern bezahlt werden.

Begleitend wurde eine Ausnahme vom Anschlussbefristungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG für sachgrundlose Befristungen mit solchen Arbeitnehmern geschaffen, die die Regelaltersgrenze der Rentenversicherung erreicht haben. Nach § 41 Abs. 2 SGB VI müssen bei derartigen neuen Verträgen die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG (maximal zwei Jahre und höchstens drei Verlängerungen) eingehalten werden. Zudem greift eine Höchstdauer von acht Jahren und maximal zwölf befristeten Arbeitsverträgen. Das Aktivrentengesetz stellt Arbeitslohn nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zum Höchstbetrag von 2000 Euro monatlich steuerfrei.⁷

5. Sozialversicherungspflicht für Lehrkräfte

Nachdem die Rechtsprechung in Fällen von Musiklehrern an Musikschulen⁸ und Volkshochschuldozenten⁹ klargestellt hatte, dass die vermeintliche Selbstständigkeit sich als abhängige Beschäftigung i.S.d. § 7 SGB IV, insbesondere im Hinblick auf die organisatorischen Vorgaben der Einrichtung, herausstellen kann, hat der Gesetzgeber eine Übergangsregelung in § 127 SGB IV geschaffen.¹⁰ Danach können die betroffenen Lehrkräfte für eine Übergangszeit bis Ende 2026 hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht mit ihrer Zustimmung wie Selbstständige behandelt werden, wenn die Parteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind. Das Thema soll im Übrigen bei einer Reform des sog. Anfrageverfahrens nach § 7a ff. SGB IV aufgegriffen werden (s.u. IV 2 i).

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IV.

² Dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, 3, 5.

³ V. 24.2.2025, BGBl. I Nr. 59; dazu *Pepping*, BB 2025, 820 ff.

⁴ BVerfG 21.8.2025 – 1 BvR 2106/22, NZA 2024, 1564.

⁵ Gesetz v. 22.12.2025, BGBl. I Nr. 369; Gesetzentwurf: BT-Drs. 21/1930; Beschlussempfehlung des Finanzausschusses: BT-Drs. 21/2670.

⁶ Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten v. 22.12.2025, BGBl. I Nr. 362; Gesetzentwurf: BR-Drs. 357/25.

⁷ V. 22.12.2025; Gesetzentwurf: BT-Drs. 21/2673.

⁸ BSG 28.6.2022 – B 12 R 3/20 R, NZS 2022, 860 – Herrenberg.

⁹ BSG 5.11.2024 – B 12 BA 3/23 R, NZS 2025, 503.

¹⁰ Art. 6a des Gesetzes v. 25.2.2025, BGBl. I Nr. 63; dazu *Bühler*, rv 2025, 123; *Thüsing/Mantsch*, BB 2025, 628 ff.; *Zieglmeier/Rittweger*, NZA 2025, 462 ff.

6. Weiteres

Das BBiG wurde am 16.4.2025 neu bekanntgegeben.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 10.

Im Zuge des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes¹¹ wurde die Regelung des Urlaubsanspruchs bei Wehrdienst und Wehrübungen in § 4 Abs. 1 ArbPISchG modifiziert. Der Urlaubsanspruch kann danach für jeden in einem Jahr geleisteten Monat des Wehrdienstes um ein Zwölftel gekürzt werden. Erklärtes Ziel ist, dass es nicht zu einer ungerechtfertigten Privilegierung des Arbeitnehmers im Einzelfall kommen soll.¹²

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 6.

Die GefStoffV und die BaustellV wurden an jüngste unionsrechtliche Vorgaben angepasst.¹³ Der Verordnungsgeber hat sich dabei auf eine 1:1-Umsetzung beschränkt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 7c. Die Baustellenverordnung (BaustellV) wird in der Einleitung II 4 zum Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das in der aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 7 hat, erläutert.

Die Beträge für Pflegegeld, Pflegesachleistungen, teil- und vollstationäre Pflege wurden im Zuge des Gesetzes zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege angehoben.¹⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Pflegeversicherung ist im Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI) geregelt, dass in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 XI hat.

Der gesetzliche Mindestlohn ist mit Wirkung ab 1.1.2026 auf 13,90 Euro angehoben worden, zum 1.1.2027 wird er auf 14,60 Euro steigen.¹⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter der Nr. 31b, die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) in Fn. 2 zu § 16 MiLoG unter Nr. 31b.

Die Mindestausbildungsvergütungen sind mit Wirkung ab 1.1.2026 gestiegen:¹⁶

1. Lehrjahr: 724 Euro
2. Lehrjahr: 854 Euro
3. Lehrjahr: 977 Euro
4. Lehrjahr: 1014 Euro

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10.

Die verlängerte Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von 24 Monaten wurde bis Ende 2026 verlängert.¹⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Kurzarbeitergeld ist in §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III), das in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 III hat, geregelt.

Im Zuge des SGB VI-Anpassungsgesetzes¹⁸ wurde in § 13a SGB VI die Möglichkeit eines Fallmanagements zur aktivierenden und koordinierenden Begleitung und Unterstützung der Wiedereingliederung bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen geschaffen. Durch dasselbe Gesetz wurde u.a. in § 30a SGB III für ausländische Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber die Möglichkeit einer Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung hinsichtlich ausländischer Berufsqualifikationen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geschaffen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 VI, das Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) die Nr. 30 III.

Die Regelbedarfsstufen für Bürgergeld/Grundsicherung und Sozialhilfe sind unverändert geblieben. Der Regelbedarf der Stufe 1 für Alleinstehende beträgt weiterhin 563 Euro.¹⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist im Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) geregelt, das in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 II hat, die Sozialhilfe befindet sich im Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) mit der Nr. 30 XII.

Die Nachunternehmerhaftung nach § 28e Abs. 3h SGB IV für Sozialversicherungsbeiträge nach dem Paketboten-Schutzgesetz wurde entfristet.²⁰

11 V. 22.12.2025, BGBl. I Nr. 370.

12 BT-Drs. 21/1853, S. 77.

13 Verordnung v. 19.12.2025, BGBl. I Nr. 337.

14 V. 22.12.2025, BGBl. I Nr. 371.

15 Verordnung v. 5.11.2025, BGBl. I Nr. 268, 312.

16 Bekanntmachung v. 7.10.2025, BGBl. I Nr. 235.

17 Vierte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung v. 17.12.2025, BGBl. I Nr. 338.

18 V. 22.12.2025, BGBl. I Nr. 355.

19 Regelbedarfsstufen-Fortschreibungsverordnung 2026 – RBSFV 2026 v. 17.10.2025, BGBl. I Nr. 243.

20 Gesetz v. 5.12.2025, BGBl. I Nr. 302.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IV.

Die Pfändungsfreigrenzen nach der ZPO sind gestiegen.²¹ Seit 1.7.2025 beträgt der monatliche Pfändungsfreibetrag 1555 Euro.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Auszüge aus der Zivilprozessordnung (ZPO) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 35.

III. Entwicklungslinien der Rechtsprechung

Wie auch in den Vorjahren, hat die im Jahr 2025 veröffentlichte Rechtsprechung das Arbeits- und Sozialrecht in wesentlichen Bereichen weiterentwickelt.

1. Arbeitsvertragsrecht

Dem Konzept der Vertragsfreiheit ist ein Abschlusszwang grundsätzlich fremd. Eine Ausnahme davon gilt nach Art. 33 Abs. 2 GG, wonach alle Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt haben. Wer sich nach diesen Maßstäben durchsetzt, hat Anspruch auf die Übertragung dieses Amtes. Allerdings hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach der öffentliche Arbeitgeber berechtigt ist, eine ausgeschriebene Stelle nicht mehr zu besetzen, wenn er sich im Rahmen seines Organisationsermessens entschieden hat, keine Stelle mit dem ursprünglich festgelegten Zuschnitt mehr vorzusehen. Dies ist allerdings gerichtlich daraufhin überprüfbar, ob es sich dabei um eine willkürliche oder rechtsmissbräuchliche Entscheidung handelt.²²

In der Entscheidung eines Streits um den Arbeitnehmerstatus des Betreibers einer Waschstraße, hat das BAG das Verhältnis der in § 611a BGB verwendeten Begriffe der Weisungsgebundenheit, Fremdbestimmung und persönlichen Abhängigkeit zueinander geklärt. Nach der Rechtsprechung sind die beiden ersten Begriffe miteinander eng verbunden, insofern, dass eine weisungsgebundene Tätigkeit regelmäßig auch fremdbestimmt ist. Die Fremdbestimmung könne aber auch im Hinblick auf die Eingliederung in die Organisation des Dienstgebers eigenständige Bedeutung erlangen. Im Rahmen der nach § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB gebotenen Gesamtbetrachtung der Einzelfallumstände ist dann zu prüfen, ob Weisungsbindung und Fremdbestimmung einen Grad an persönlicher Abhängigkeit erreichen, der für ein Arbeitsverhältnis prägend ist. Nach diesen Maßstäben

wurde der »Partnervertrag« des Waschstraßenbetreibers nicht als Arbeitsverhältnis qualifiziert.²³

Wenn mehrere Arbeitseinsätze aufeinander folgen, können sie zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnis verklammert sein. Dies kann sich daraus ergeben, dass eine kontinuierliche Beschäftigung erfolgte, die erkennbar auf Dauer angelegt ist.²⁴ In der Entscheidung, in der das BAG diesen Grundsatz klargestellt hat, ging es im Übrigen um die Frage, ob der klagende Marketingberater einer Rundfunkanstalt Arbeitnehmer ist. Das BAG hat seine Rechtsprechung, wonach die Presse- und Rundfunkfreiheit des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG bei der Gesamtbetrachtung aller Umstände zur Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, zu berücksichtigen ist, fortgeführt und bestätigt, dass der Bedarf der Rundfunkanstalt an einer Beschäftigung freier Mitarbeiter bei programmgestaltenden Mitarbeitern zu berücksichtigen ist. Da ein Marketingberater nicht programmgestaltend tätig wird, spielte die Rundfunkfreiheit im konkreten Fall aber keine Rolle.

Bestätigt hat das BAG seine – zweifelhafte – Rechtsprechung zur Rückforderung von Honoraren im Fall der Scheinselbstständigkeit. Es geht davon aus, dass der Arbeitgeber nach erfolgreicher Klage des Arbeitnehmers auf Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, Anspruch auf Herausgabe der vermeintlich überhöhten Honorare unter Abzug des geschuldeten Arbeitslohnes habe.²⁵ Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Verrechnungssätze für Selbstständige höher seien als die Arbeitskosten im Arbeitsverhältnis. Oftmals ist Scheinselbstständigkeit freilich nur der Versuch, Kosten zu drücken, indem Steuern und Sozialabgaben auf den Vertragspartner abgewälzt werden. Die Prämisse höherer Verrechnungssätze erweist sich dann als Trugschluss.

Das BAG hat erneut klargestellt, dass notwendige Umkleidezeiten im Betrieb zur Ausübung der geschuldeten Arbeitsleistung gehören und daher vergütungspflichtig sind. Allerdings kann die Höhe der Vergütung für solche Zeiten abweichend geregelt werden. Das ist auch durch pauschale Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto möglich. Solche Umkleidevergütungen fließen aber auch in die Entgeltfortzahlung nach dem § 3 EntgFG und die Urlaubsvergütung nach § 1 BUrlG ein.²⁶

Für den Fall der Verletzung der Pflicht zur Vorgabe von Zielen für eine Zielperiode durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1, 3, 283 Satz 1 BGB Schadensersatz fordern, weil eine nachträgliche Zielvorgabe die Anreizfunktion nicht mehr entfalten kann. Ausgehend davon, dass eine Zielvorgabe dem Zweck einer Leistungssteigerung nicht gerecht werden kann, wenn die festgelegten Ziele von vornherein nicht erreichbar sind, geht das BAG in dem Zusammenhang davon aus, dass der Arbeitnehmer

23 BAG 12.11.2024 – 9 AZR 205/23, NZA 2025, 473.

24 BAG 17.12.2024 – 9 AZR 27/24, NZA 2025, 1243.

25 BAG 4.12.2024 – 5 AZR 272/23, NZA 2025, 426.

26 BAG 14.5.2025 – 5 AZR 215/24, DB 2025, 1969.

21 Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2025 v. 2.4.2025, BGBl. I Nr. 110.

22 BAG 19.9.2024 – 8 AZR 368/22, 1643.

die gegebenen Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände auf etwas anderes schließen lassen.²⁷

In Bezug auf »gevestete« Optionsrechte, bei denen ein Arbeitnehmer sich während der Vesting-Periode die virtuellen Optionen erdient, die im Fall des Ausübungsereignisses einen Anspruch auf Beteiligung an der Wertsteigerung des Unternehmens begründen, hat das BAG entschieden, dass Verfallklauseln an § 307 Abs. 1 BGB zu messen sind. Eine Klausel, nach der das gevestete virtuelle Optionsrecht bei einer Eigenkündigung entfällt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Hinblick darauf, dass dies eine unverhältnismäßige Bindung an den Arbeitgeber bedeutet. Dasselbe hat das BAG für eine Klausel angenommen, die die Optionsrechte doppelt so schnell verfallen lässt, wie sie innerhalb der Vesting-Periode entstanden sind.²⁸

Seine bisherige Rechtsprechung, wonach die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess hat, hat das BAG nochmals bestätigt. Der Arbeitnehmer müsse den Umstand der Überstunden, die arbeitgeberseitige Veranlassung und die Zurechnung von Überstunden darlegen und beweisen.²⁹

Der Arbeitgeber bleibt nach § 616 Satz 1 BGB zur Zahlung der Vergütung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer aus einem in seiner Person liegenden Grund für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Dazu hat das BVerwG entschieden, dass eine solche Fortzahlung der Vergütung im Falle einer an der maximalen Inkubationszeit orientierten Absonderungspflicht (Quarantäne) von 14 vollen Tagen geboten ist, weil es sich regelmäßig um eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit handelt. Das stellte sich im konkreten Fall als Vorfrage hinsichtlich eines Anspruchs des Arbeitgebers auf Erstattung der fortgezählten Vergütung nach § 56 Abs. 5 IfSG. Denn ein Anspruch auf eine solche Entschädigung, die vom Arbeitgeber ausgezahlt und von der Behörde dem Arbeitgeber erstattet wird, besteht nur im Fall eines Verdienstauffalls i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG, an welchem es aber fehlt, wenn der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung hat.

Für die Vergütung sieht § 107 GewO vor, dass sie in Euro zu berechnen und auszuzahlen ist. Sachbezüge können allerdings nach § 107 Abs. 2 GewO als Vergütung vereinbart werden, wobei aber der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts in Geld ausgezahlt werden muss. In diesen Grenzen kann auch die Übertragung einer Kryptowährung, wenn dies objektiv im Interesse des Arbeitnehmers liegt, als Sachbezug vereinbart werden.³⁰

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber gemäß § 108 GewO verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entgeltabrechnung zu erteilen. Das kann auch dadurch geschehen, dass er die

Bescheinigung zum elektronischen Abruf in einem Mitarbeiterportal bereithält, auf dem der Arbeitnehmer diese passwortgeschützt herunterladen kann. Die Rechtsprechung begründet dies damit, dass es sich bei der Entgeltbescheinigung um eine sog. Holschuld handelt.

Hinsichtlich der Verschwiegenheit im Arbeitsverhältnis hat die Rechtsprechung klargestellt, dass eine Erweiterung des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen vertraglich vereinbart werden kann, aber an den Maßstäben der §§ 305 ff. BGB (AGB-Kontrolle) zu prüfen ist. Eine sogenannte Catch-all-Klausel, die den Arbeitnehmer über sämtliche internen Vorgänge, ohne jede zeitliche Begrenzung über das Arbeitsverhältnis hinaus, zur Verschwiegenheit verpflichtet, ist danach unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer an der beruflichen Verwertung von Erfahrungswissen hindert und dadurch einem unbeschränkten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gleichkommt.

Eine wichtige Entscheidung hat das BAG schließlich zu der Frage des Nachweises einer rechtserheblichen Erklärung gefällt. Eine Willenserklärung, eine Kündigung etwa, wird wirksam mit ihrem Zugang (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB). Dieser ist im Zweifel durch denjenigen zu beweisen, der daraus Vorteile herleitet. Im Falle eines Einwurfeinschreibens kann zwar ein Beweis des ersten Anscheins dafürsprechen, dass die Erklärung zugegangen ist, wenn die beweisbelastete Partei Einlieferungsbeleg und Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorlegt. Die bloße Vorlage des Einlieferungsbelegs genügt aber nicht. So blieb der Arbeitgeber in dem Verfahren erfolglos, weil er den Zugang der Kündigung nicht beweisen konnte. Er hatte zwar den Einlieferungsbeleg, konnte aber keinen Auslieferungsbeleg vorlegen, weil die Frist, innerhalb derer ein solcher mithilfe der Sendungsnummer im Internet kopiert werden kann, verstrichen war.³¹ Bedeutung hat die Entscheidung, über das konkrete Problem des Zugangs der Kündigungserklärung hinaus, für viele weitere Fälle, etwa für die Wahrung einer Ausschlussfrist. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Zeugnisanspruch gemäß § 109 GewO. Darauf kann er nicht im Vorhinein verzichten, wie das BAG nun klargestellt hat.³²

Für nachvertragliche Wettbewerbsverbote hat die Rechtsprechung entschieden, dass auch virtuelle Aktienoptionen in die Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB einzubeziehen sind, wenn das Optionsrecht während des laufenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wurde. Anders ist es, wenn dieses Recht zwar im laufenden Arbeitsverhältnis erdient (»gevested«), aber noch nicht ausgeübt wurde. Denn die Entschädigung soll den bisherigen Lebensstandard sichern. Ein nicht ausgeübtes Optionsrecht konnte den Lebensstandard indessen nicht sichern.³³

27 BAG 19.2.2025 – 10 AZR 57/24, NZA 2025, 702.

28 BAG 19.3.2025 – 10 AZR 67/24, NZA 2025, 917.

29 BAG 12.2.2025 – 5 AZR 51/24, NZA 2025, 782.

30 BAG 16.4.2025 – 10 AZR 80/24, NZA 2025, 1315.

31 BAG 30.1.2025 – 2 AZR 68/24, NZA 2025, 483.

32 BAG 18.6.2025 – 2 AZR 96/24 (B), NZA 2025, 1400.

33 BAG 27.3.2025 – 8 AZR 63/24, NZA 2025, 935; BAG 27.3.2025 – 8 AZR 139/24, NZA 2025, 1167.



Däblier / Klebe / Wedde

Arbeitsrecht

Handbuch für die Praxis – inklusive Online-Ausgabe mit Volltext, Rechtsprechung und Arbeitshilfen

12., aktualisierte und überarbeitete Auflage

2026. Ca. 2.800 Seiten, gebunden inkl. Online-Nutzung

ca. € 219,-

ISBN 978-3-7663-7622-0

Erscheint Juli 2026

bund-shop.de/7622

Das materielle Arbeitsrecht in einem Band

Das in der 12. Auflage komplett überarbeitete Standardwerk liefert eine umfassende systematische Darstellung zum materiellechtlichen Arbeitsrecht – konzentriert aufbereitet in einem Band. Die Kommentierungen haben stets auch die Arbeitnehmerposition im Blick. Großen Wert legen die Autorinnen und Autoren auf das Einbeziehen des die betriebliche Praxis prägenden Sozialrechts.

Die 12. Auflage wurde auf den aktuellen Stand gebracht. Gesetzgebung, Literatur und Rechtsprechung bis zum 31.12.2025 sind eingearbeitet. Neueste Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und KI sind berücksichtigt. Auswirkungen der europäischen Gesetzgebung und Rechtsprechung auf die nationale Rechtsentwicklung werden erläutert.

Der Aufbau des Werkes orientiert sich an den typischen Fragen, die in der täglichen Beratungspraxis zum Arbeitsrecht auftauchen. Damit ermöglicht es dem Anwender, sich schnell und fundiert in die jeweilige Rechtsthematik einzuarbeiten.

Ein weiteres Plus:

Der Online-Zugriff auf alle Inhalte, auf Musterverträge, Formulare und Schriftsätze zur Bearbeitung in der eigenen Textverarbeitung, erleichtert die Arbeit und führt schnell zu Ergebnissen.

Vorteile auf einen Blick:

- > Standardwerk zum materiellen Arbeitsrecht
- > Mit ausgeprägter Darstellung der Arbeitnehmerposition
- > Mit Online-Zugriff auf alle Inhalte
plus digitale Nutzung aller Musterverträge, Formulare und Schriftsätze

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7622 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7622-0	Deinert / Wenckebach / Zwanziger. Arbeitsrecht	ca. 219,-

Absender: Frau Herr Divers

Vorname / Name: _____

Firma / Funktion: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Datum / Unterschrift: _____



Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14, das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) die Nr. 18. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) finden Sie unter Nr. 17. Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 7k, die Gewerbeordnung (GewO) die Nr. 19.

2. Antidiskriminierungsrecht

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines der Merkmale des § 1 AGG ist nur zulässig, wenn sie gerechtfertigt werden kann. Das setzt nach § 8 AGG, soweit nicht die besonderen Rechtfertigungsgründe der §§ 9 und 10 AGG in Betracht kommen, voraus, dass das jeweilige Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist. Von diesem Erfordernis kann auch eine landesgesetzliche Regelung, die für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten das weibliche Geschlecht vorschreibt, nicht entbinden. Vielmehr bedarf diese ihrerseits einer entsprechenden Rechtfertigung im Hinblick auf die Anforderungen der Tätigkeit.³⁴

Der bereits seit Jahren andauernde Rechtsstreit in der Sache *Egenberger* geht in eine neue Runde. Dabei geht es um die Frage, ob und inwieweit das Verlangen einer Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung für die Einstellung von Mitarbeitern einer Kirche gerichtlich überprüft werden kann. Konkret ging es um die Besetzung der Stelle einer Projektmitarbeiterin für einen unabhängigen Bericht zur Umsetzung der UN-Antirassismus-Konvention. Nachdem der EuGH in einem Vorabentscheidungsverfahren klargestellt hatte, dass eine wirksame gerichtliche Kontrolle von Glaubensanforderungen im Hinblick auf die Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung geboten sei,³⁵ hatte das BAG entschieden, dass eine unterschiedliche Behandlung nicht einfach mit Anforderungen unter Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gerechtfertigt werden könne, sondern eine solche der Rechtfertigung mit Rücksicht auf die Art der Tätigkeit bedürfe.³⁶ Das BVerfG hob nun die Verurteilung des kirchlichen Arbeitgebers zur Zahlung einer Entschädigung auf und verwies die Sache zurück an das BAG. Den sich auftuenden Konflikt zwischen verfassungsgerichtlichem Verständnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und Antidiskriminierungsrecht hält das BVerfG durch unionsrechtskonforme Auslegung des einschlägigen innerstaatlichen Rechts für auflösbar. Auf einer ersten Stufe könnten die Kirchen durch Bestimmung der beruflichen Anforderungen an eine Tätigkeit ihr Selbstbestimmungsrecht ausüben. Auf einer zweiten Stufe sei dann eine Abwägung zur Prüfung der Verhältnismäßigkeit dieser Anforderungen im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit

vorzunehmen, wobei dem religiösen Selbstverständnis besonderes Gewicht beizumessen sei. Je weniger Bedeutung eine Tätigkeit für die Verwirklichung des kirchlichen Ethos habe, umso eher könne sich der Diskriminierungsschutz durchsetzen.³⁷

Nach der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass auch Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen zur Beschäftigung behinderter Menschen ergreifen. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Verletzung der Pflicht zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen eine Benachteiligung wegen der Behinderung. Diesen Vorgaben ist bei der Auslegung des innerstaatlichen Rechts Rechnung zu tragen. Zu deren Umfang hat der EuGH nunmehr im Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um den Einsatz mit festen Arbeitszeiten klargestellt, dass angemessene Vorkehrungen nicht nur dann zu treffen sind, wenn der Arbeitnehmer selbst behindert ist. Vielmehr umfasst diese Pflicht auch angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer, die ihrem behinderten Kind die Unterstützung zukommen lassen, durch die dieses die notwendige Pflege erhält. Diese Verpflichtung steht allerdings unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitgeber dadurch nicht unverhältnismäßig belastet wird.³⁸

Es ist grundsätzlich anerkannt, dass die Vereinbarung einer Altersgrenze, wonach ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung ausscheidet, eine zulässige Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellt, die auch nicht wegen des Alters unzulässig diskriminiert. Der Gesetzgeber hat dies aufgegriffen und in § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI geregelt, dass die Vertragsparteien in einem solchen Fall dennoch das Arbeitsverhältnis, gegebenenfalls auch mehrfach, verlängern können. Für eine solche Konstellation stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber, der sich weigert, ein Arbeitsverhältnis entsprechend fortzuführen und stattdessen einen jüngeren qualifizierten Bewerber beschäftigen möchte, den älteren Arbeitnehmer nicht wegen des Alters diskriminiert, wenn er damit das Ziel einer ausgewogenen Verteilung der Beschäftigung zwischen den Generationen verfolgt.³⁹ Nunmehr hat das BAG klargestellt, dass der Arbeitgeber auch externe Bewerber, die die Altersgrenze erreicht haben, unter denselben Voraussetzungen im Bewerbungsverfahren unberücksichtigt lassen kann.⁴⁰

In Bezug auf eine Höchstgrenze der Altersrente der betrieblichen Altersversorgung nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren hat das BAG entschieden, dass es sich dabei nicht um eine unzulässige Altersdiskriminierung handelt.⁴¹

³⁴ BAG 17.10.2024 – 8 AZR 214/23, NZA 2025, 171.

³⁵ EuGH 17.4.2018 – C-414/16, NZA 2018, 569 – Egenberger.

³⁶ BAG 25.10.2018 – 8 AZR 501/14, NZA 2019, 455.

³⁷ BVerfG 29.9.2025 – 2 BvR 934/19, NZA 2025, 1617.

³⁸ EuGH 11.9.2025 – C-38/24, NZA 2025, 1381 – G L / AB.

³⁹ BAG 25.4.2024 – 8 AZR 140/23, NZA 2024, 988.

⁴⁰ BAG 8.5.2025 – 8 AZR 299/24, NZA 2025, 1327.

⁴¹ BAG 22.10.2024 – 3 AZR 11/24, DB 2025, 810.

Hinsichtlich des Nachweises einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung hilft es dem Arbeitnehmer, wenn er Indizien beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Das führt dann zu einer Umkehr der Beweislast gemäß § 22 AGG, sodass der Arbeitgeber beweisen muss, dass kein Verstoß gegen das Antidiskriminierungsrecht vorlag. Diese nimmt die Rechtsprechung grundsätzlich an, wenn Verfahrens- oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen verletzt wurden. Das hat das BAG nunmehr bestätigt für die Verletzung der Verpflichtung zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX. Allerdings möchte es das auf Fälle beschränken, in denen die benachteiligende Maßnahme spezifische Belange schwerbehinderter Menschen betrifft, weil Inklusionsbeauftragte den Arbeitgeber nur in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertreten.⁴²

Auch die Pflicht eines öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Menschen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (§ 165 Satz 3 und 4 SGB IX), betrifft eine solche Verfahrenspflicht zugunsten schwerbehinderter Menschen, deren Verletzung ein Indiz für eine Diskriminierung begründet. Allerdings hat das BAG entschieden, dass ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen, der die Altersgrenze überschritten hat, nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss,⁴³ wenn der Arbeitgeber ihn im Bewerbungsverfahren aus diesem Grund unberücksichtigt lassen kann. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch könnte in diesem Fall ihren Zweck nicht erreichen.⁴⁴

Im Übrigen geht die Rechtsprechung davon aus, dass die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nur dann gegeben ist, wenn der öffentliche Arbeitgeber seine Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch in Kenntnis der Schwerbehinderung verletzt hat. Daraus leitet sie ab, dass schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen auf den Umstand der Behinderung bzw. Gleichstellung hinweisen müssen, wenn dieser dem Arbeitgeber nicht bekannt ist. Bei einer Bewerbung im Rahmen einer internen Stellenausschreibung sollte das eigentlich anzunehmen sein. Anderes nimmt das BAG allerdings an für den Fall eines dezentral durchgeführten Bewerbungsverfahrens durch eine universitäre Fakultät, die von der Personalabteilung organisatorisch getrennt ist.

Darüber hinaus enthält § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Verfahrenspflicht zugunsten schwerbehinderter Arbeitnehmer, und zwar für sämtliche Arbeitgeber und nicht nur öffentliche Arbeitgeber. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Stellenbesetzung frühzeitig mit der Arbeitsagentur Verbindung aufzunehmen, damit diese geeignete schwerbehinderte Menschen vorschlagen kann. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung genügt es nicht, einfach nur Kontakt aufzunehmen und die Stelle in Stellenportale wie die Jobbörse

der Bundesagentur für Arbeit einzuspeisen. Vielmehr ist die Erteilung eines Vermittlungsauftrags erforderlich. Ist das nicht geschehen, fehlt es an einer ordnungsgemäßen Aufnahme der Verbindung zur Agentur für Arbeit mit der Folge, dass daraus ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung abzuleiten ist.

Ebenfalls die Problematik des Beweises einer Benachteiligung betrifft eine Entscheidung zur Klage auf Herstellung von Entgeltgleichheit. Danach kann ein Arbeitnehmer ein Indiz für die Benachteiligung damit begründen, dass ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts eine höhere Vergütung erhält. Bei einem solchen »Paarvergleich« ist unerheblich, ob dieser andere Arbeitnehmer eine Vergütung über dem Medianentgelt in der Gruppe seines Geschlechts erhält oder nicht. Es ist dann am Arbeitgeber, zu beweisen, dass keine unzulässige Benachteiligung vorliegt.⁴⁵

Das BAG hat seine ständige Rechtsprechung bestätigt, wonach das Verlangen nach einer Entschädigung wegen einer Diskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 AGG dem durchgreifenden Einwand des Rechtsmissbrauchs ausgesetzt sein kann. Das ist der Fall, wenn die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle gar nicht erfolgte, um die Stelle zu erhalten, sondern um den formalen Status als Bewerber zu erlangen, um im Anschluss gegebenenfalls Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Das wird nicht dadurch infrage gestellt, dass der Gesetzgeber die Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts der privaten Rechtsverfolgung überlassen hat. Allerdings errichtet das Gericht hohe Hürden. Ein entsprechender Rechtsmissbrauch wurde aber angenommen unter Würdigung des Verhaltens des betreffenden Klägers auch in anderen Verfahren, woraus die Gerichte den Schluss gezogen haben, dass dieser systematisch und zielgerichtet vorgegangen sei, um auf diese Weise einen Gewinn zu erwirtschaften. Dabei hat das BAG entschieden, dass die Einbringung des Verhaltens in anderen Prozessen zur Wahrung der berechtigten Interessen des verklagten Arbeitgebers gemäß Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 DSGVO datenschutzrechtlich zulässig ist.⁴⁶

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2. Das Grundgesetz (GG) hat die Nr. 20, das Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) die Nr. 30 VI, das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) die Nr. 30 IX. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) hat in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14, das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) ebendort die Nr. 10.

⁴² BAG 26.6.2025 – 8 AZR 276/24, NZA 2025, 1389.

⁴³ S.o. bei Fn. 41.

⁴⁴ BAG 8.5.2025 – 8 AZR 299/24, NZA 2025, 1327, Rn. 50 ff.

⁴⁵ BAG 23.10.2025 – 8 AZR 300/24, AuR 2025, 474.

⁴⁶ BAG 19.9.2024 – 8 AZR 21/24, NZA 2025, 104.

3. Ausbildungsrecht

In einem Rechtsstreit um die Rückzahlung von Ausbildungskosten hat das BAG den Begriff der Berufsausbildung erläutert. Dabei ging es um die fliegerische Grundschulung eines Flugzeugführers. § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG sieht vor, dass der Auszubildende nicht zu einer Entschädigung für die Ausbildung heranzuziehen ist, und nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG sind die Mittel zur Ausbildung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Das BAG geht aber davon aus, dass die fliegerische Grundschulung als rein schulische Ausbildung zwar ein Teil der Berufsausbildung sei, indes nicht Teil einer betrieblichen Berufsausbildung, sodass die Vorschriften über das Berufsausbildungsverhältnis in Teil 2 des BBiG (§§ 10 ff. BBiG), zu dem auch §§ 12, 14 BBiG gehören, keine Anwendung finden. Damit war die getroffene Rückzahlungsvereinbarung allein an den § 305 ff BGB, der sog. AGB-Kontrolle, zu messen. Dabei geht das Gericht davon aus, dass eine Beteiligung an den Ausbildungskosten wirksam durch ein während des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlendes Darlehen vereinbart werden kann, jedenfalls wenn gesichert ist, dass die Rückzahlung des Darlehens nur verlangt werden kann, wenn dem Arbeitnehmer in angemessener Zeit (in diesem Fall fünf Jahre) nach Beendigung der Schulung ein Arbeitsverhältnis angeboten wird.⁴⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14.

4. Datenschutz

Nachdem der EuGH entschieden hatte, dass die Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO, die es den Mitgliedstaaten gestattet, spezifischere Bestimmungen über den Datenschutz im Arbeitsverhältnis zu erlassen, nicht für eine bloße Wiederholung der Inhalte der Verordnung taugt, sondern eine Konkretisierung im Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz fordert und solche Vorschriften nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO angemessene Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Personen umfassen müssen,⁴⁸ hat das BAG daraus die Konsequenz gezogen, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG nicht mehr anwendbar ist und durch die unmittelbar anwendbaren Regelungen der DSGVO verdrängt wird.⁴⁹ Eine weitere Entscheidung des EuGH betraf die Nutzung der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO durch Betriebsvereinbarung. In dem Zusammenhang stellte der EuGH klar, dass eine spezifischere Vorschrift nicht nur den Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO genügen muss, sondern darüber hinaus den Anforderungen nach Art. 5, 6 Abs. 1 und 9 Abs.

1 und 2 DSGVO. Mit anderen Worten steht das Datenschutzniveau nicht zur Disposition der Mitgliedstaaten oder der Kollektivvertragsparteien. Insoweit hat der EuGH darüber hinaus entschieden, dass der Spielraum der Kollektivvertragsparteien die umfassende gerichtliche Kontrolle nicht einschränken kann.⁵⁰

Der EuGH hat zu den Rechtsbehelfen bei Datenschutzverstößen klargestellt, dass die DSGVO zwar nicht verlangt, dass die Mitgliedstaaten einen Unterlassungsanspruch vorsehen, dies aber auch nicht untersagt. Allerdings dürfe ein Unterlassungsanspruch nicht schadensmindernd bei der Entschädigung berücksichtigt werden. Zudem hat der Gerichtshof entschieden, dass zu einem immateriellen Schaden, der Ersatzansprüche auslöst, auch »negative Gefühle«, wie Sorge oder Ärger, zählen.⁵¹

Der BGH hat entschieden, dass bereits der Kontrollverlust durch Überlassung von Personalakten an Dritte einen Schaden bedeutet, der einen Ersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO begründet. Der Umstand, dass der Empfänger seinerseits zur Verschwiegenheit pflichtig ist, sei bei der Bemessung der Höhe zu berücksichtigen.⁵² Im konkreten Fall ging es um die Verarbeitung von Personaldaten einer Bundesbeamtin durch Landesbedienstete.

Klarestellt hat die Rechtsprechung, dass ein Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO nicht allein auf eine verspätete Auskunftserteilung gestützt werden kann.⁵³

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 15, die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die Nr. 15a.

5. Arbeitsschutz

Die BiostoffV sieht zwar bei entsprechenden Risiken vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern wirksame Impfstoffe anbieten muss, sie regelt aber keine Pflichtimpfungen. Dementsprechend hat der EuGH in einem Fall aus Estland entschieden, dass gegen Pflichtimpfungen (im konkreten Fall gegen das Coronavirus) jedenfalls keine unionsrechtlichen Bedenken bestehen.⁵⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Biostoffverordnung (BiostoffV) wird in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« in Einleitung II 5 zum Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das die Nr. 7 hat, erläutert.

47 BAG 20.8.2024 – 9 AZR 259/23, NZA 2025, 322.

48 EuGH 30.3.2023 – C-34/21, NZA 2023, 487, NZA 2023, 487 – Hauptpersonalrat Hess. Kultusministerium.

49 BAG 8.5.2025 – 8 AZR 209/21, NZA 2025, 1248.

50 EuGH 19.12.2024 – C-65/23, NZA 2025, 38.

51 EuGH 4.9.2025 – C-655/23, NZA 2025, 1451 – Quirin Privatbank.

52 BGH 11.2.2025 – VI ZR 365/22, NZA 2025, 780.

53 BAG 20.2.2025 – 8 AZR 61/24, NZA 2025, 837; BSG 24.9.2024 – B 7 AS 15/23, NZA-RR 2025, 190.

54 EuGH 12.6.2025 – C-219/24, NZA 2025, 925 – Tallina linn.

6. Arbeitszeit

Die unionsrechtlich vorgegebene Verpflichtung, objektiv und verlässlich die geleistete tägliche Arbeitszeit zu erfassen,⁵⁵ die in § 16 Abs. 2 ArbZG nur unzureichend geregelt ist, da von der Regelung nur Überarbeit erfasst wird, erstreckt sich auch, wie der EuGH nun klargestellt hat, auf die Arbeitszeiten von Hausangestellten⁵⁶. Nach der Rechtsprechung des BAG folgt die unionsrechtlich gebotene Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im Wege der Auslegung aus der Pflicht des Arbeitgebers zu angemessenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.⁵⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 8, das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Nr. 7.

7. Urlaubsrecht

Das BAG hat klargestellt, dass sich die Höhe der Urlaubsabgeltung bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entsprechend der Regelung des § 11 Abs. 1 BUrlG über das Urlaubsentgelt bemisst. Demzufolge ist auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Nicht gemindert wird entsprechend nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG der Abgeltungsanspruch durch Verdienstkürzungen infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis.⁵⁸ Darüber hinaus hat das BAG entschieden, dass der nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG begrenzte Übertragungszeitraum für die Übertragung von Urlaub, der aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht innerhalb des Urlaubsjahrs genommen werden konnte, in das Folgejahr zugunsten des Arbeitnehmers vertraglich verlängert werden oder ganz aufgehoben werden kann.⁵⁹

Dass im Übrigen das Urlaubsrecht nach § 13 BUrlG weitgehend unabdingbar ist, hat die Rechtsprechung noch einmal für den gesetzlichen Anspruch auf den Mindesturlaub klargestellt. Ein Verzicht auf den Mindesturlaub ist danach nicht möglich, nicht einmal durch einen gerichtlichen Vergleich. Etwas anderes gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde. Im Übrigen steht die Regelung einem Vergleich, der das gegenseitige Nachgeben regelt, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen des Anspruchs streitig sind (sog. Tatsachenvergleich), nicht entgegen.⁶⁰

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 17.

8. Entgeltfortzahlung

Auch wenn eine Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit während des Annahmeverzugs des Arbeitgebers zur Arbeitsunfähigkeit führt, ist der Arbeitgeber nach einer Entscheidung des BAG verpflichtet, Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG zu leisten.⁶¹

Zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit wurde entschieden, dass auch eine vertraglich geschuldete Vergütung von Umkleidezeiten von dieser erfasst wird, obwohl Umkleidezeiten während der Krankheit nicht anfallen.⁶² Das ist konsequent. Denn die Vergütung von Umkleidezeiten betrifft die Vergütung fremdnütziger Arbeit, die ebenso wie die Arbeit selbst, wenn sie ausfällt, fortzuzahlen ist.

Erneut waren auch Fragen des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit Gegenstand der Rechtsprechung. Im Anschluss an die Entscheidung, wonach Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung sich ergeben, wenn ein Arbeitnehmer kündigt und am selben Tag eine Krankschreibung erhält, deren Dauer genau der Kündigungsfrist entspricht,⁶³ wurde nun entschieden, dass dasselbe gilt, wenn mehrere Bescheinigungen passgenau den Zeitraum der Kündigungsfrist abdecken.⁶⁴ Der an sich hohe Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist damit erschüttert, hindert den Arbeitnehmer aber nicht daran, auf andere Weise die Arbeitsunfähigkeit darzulegen und zu beweisen. Im Übrigen hat auch eine im Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung denselben Beweiswert wie eine solche aus dem Inland, wenn der Arzt erkennbar zwischen einer Erkrankung und einer darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat.⁶⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 18.

9. Leiharbeit

Das so genannte Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG, wonach das Gesetz auf solche Konzernleihen weitestgehend unanwendbar ist, war Gegenstand einer Entscheidung des BAG. Nach der Formulierung des Privilegs erfasst dieses Fälle der Konzernleihe, »wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird«. Das Gericht hat nun klargestellt, dass eine Einstellung zur Überlassung und eine Beschäftigung zur Überlassung in einem Alternativverhältnis zueinanderstehen. Nach seinem Zweck ist das Konzernprivileg bereits dann ausgeschlossen, wenn ein Arbeitnehmer entweder zum

55 EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 – CCOO / Deutsche Bank.

56 EuGH 19.12.2024 – C-531/23, NZA 2025, 97 – HJ/US; MU.

57 BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21m NZA 2022, 1616.

58 BAG 3.6.2025 – 9 AZR 137/24, NZA 2025, 1322.

59 BAG 15.7.2025 – 9 AZR 198/24, NZA 2025, 1324.

60 BAG 3.6.2025 – 9 AZR 104/24, NZA 2025, 1386.

61 BAG 4.12.2024 – 5 AZR 276/23, NZA 2025, 554.

62 BAG 14.12.2025 – 5 AZR 215/24/09, DB 2025, 1969.

63 BAG 8.9.2021 – 5 AZR 149/21, NZA 2022, 39.

64 BAG 18.9.2024 – 5 AZR 29/24, NZA 2025, 100.

65 BAG 14.5.2025 – 5 AZR 215/24, DB 2025, 1969.

Zweck der Überlassung eingestellt wurde oder aber (später) zur Überlassung beschäftigt wurde.⁶⁶

Auch Fragen der Höchstüberlassungsdauer von regelmäßig 18 Monaten nach § 1 Abs. 1b AÜG sind weiterhin umstritten. Nach Satz 2 dieser Bestimmung werden auch Zeiten vorheriger Überlassung an denselben Entleiher zusammen gerechnet, wenn dazwischen nicht mehr als drei Monate liegen. Ob auch Zeiten der Überlassung an einen Betriebsveräußerer, von dem der Arbeitgeber den Betrieb im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB übernommen hat, zu berücksichtigen sind, ist nunmehr Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens zum EuGH.⁶⁷

Schließlich hat das BAG klargestellt, dass es für Fälle eines fingierten Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher wegen Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages mit dem Verleiher nach §§ 9, 10 AÜG, etwa im Fall der fehlenden Überlassungserlaubnis, keine Klagefrist gibt, und die dreiwöchige Frist des § 17 Satz 1 TzBfG nicht etwa analog auf eine solche Fallgestaltung anzuwenden ist.⁶⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat die Nr. 32.

10. Schwerbehinderte Beschäftigte

Das BAG hat seine höchst problematische Rechtsprechung, wonach ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht durchzuführen sei, bekräftigt. Diese im Gesetz nicht angelegte Verkürzung unter Rückgriff auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG soll angeblich unter anderem wegen eines »unmissverständlich(en)« Wortlauts (sic!) geboten sein. Darüber hinaus hat das Gericht, ohne dass es darauf ankommt, auch angenommen, dass die Regelung im Kleinbetrieb keine Anwendung finde.⁶⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IX.

11. Befristung

Das BVerfG hat entschieden, dass der Bundesgesetzgeber mit dem WissZeitVG umfassend von seiner Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen

nissen von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen Gebrauch gemacht hat und mit dieser Begründung die entsprechenden Regelungen für Anschlusszusagen bei Erreichen von Qualifikationszielen im Berliner Hochschulgesetz für verfassungswidrig erklärt. Dabei hat das Gericht klargestellt, dass entsprechende Regelungen einen Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen darstellen, insoweit diese in der Auswahl des wissenschaftlichen Personals beschränkt werden. Ob ein solcher Eingriff mit Rücksicht auf die Grundrechte der betroffenen Wissenschaftler verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden kann, ist dabei offen geblieben, weil die Regelung mangels Gesetzgebungskompetenz bereits formell verfassungswidrig war.⁷⁰

Auch wenn die Rechtsprechung davon ausgeht, dass ein Arbeitsverhältnis, für das eine Altersgrenze vereinbart ist, in rechtstechnischer Hinsicht als befristet anzusehen ist, bedeutet das nicht, dass die davon betroffenen Arbeitnehmer sich ohne weiteres auf das Benachteiligungsverbot aufgrund einer Befristung berufen könnten. Der Sache nach handele es sich nämlich um ein Dauerarbeitsverhältnis, sodass das Benachteiligungsverbot seinem Zweck nach keine Anwendung verlange.⁷¹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32a. Das Benachteiligungsverbot wegen Befristung befindet sich in § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das die Nr. 32 hat.

12. Kündigung

Eine wegen Verletzung von § 17 MuSchG unwirksame Kündigung, die der Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft erklärt hat, muss nach der Rechtsprechung dennoch innerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG gerichtlich angegriffen werden, weil ansonsten die Wirksamkeitsfiktion greift, selbst wenn die Schwangerschaft erst nach Zugang der Kündigung bekannt wird.⁷² Die Regelung des § 4 Satz 4 KSchG, die die Klagefrist erst zu laufen beginnen lässt, wenn eine behördliche Zustimmung bekannt gegeben wurde, passt auf diesen Fall nicht. Allerdings ist, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klagefrist Kenntnis erlangt, eine nachträgliche Zulassung der Klage gemäß § 5 KSchG möglich. Der Antrag ist aber nur innerhalb von zwei Wochen zulässig und mit der Kündigungsschutzklage zu verbinden, § 5 Abs. 2 und 3 KSchG. Dazu hatte der EuGH bereits klargestellt, dass dies mit der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unvereinbar ist, insoweit die Frist kürzer als die Klagefrist von drei Wochen ist, der Fristbeginn zudem unsicher ist und die Frau sich in einer besonderen Situation befindet.⁷³

66 BAG 12.11.2024 – 9 AZR 13/24, NZA 2025, 478.

67 BAG 1.10.2024 – 9 AZR 264/23 (A), NZA 2025, 257.

68 BAG 1.10.2024 – 9 AZR 270/23, NZA 2025, 421.

69 BAG 3.4.2025 – 2 AZR 178/24, NZA 2025, 1172.

70 BVerfG 25.6.2025 – 1 BvR 368/22, NZA 2025, 1093.

71 BAG 31.7.2025 – 6 AZR 18/25, NZA 2025, 1456; dazu *Ceruti*, NZA 2025, 1815 ff.

72 BAG 19.2.2009 – 2 AZR 286/07, NZA 2009, 980.

73 EuGH 27.6.2024 – C-284/23, NZA 2024, 969 – Haus Jacobus.

Das BAG hält die Regelung gleichwohl für unionsrechtskonform. Die Frist trete nicht an die Stelle der Klagefrist, sondern laufe erst nach deren Ablauf, gegebenenfalls zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt. Der Schwangeren müsse, wenn sie erst kurz vor Ende der Klagefrist von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt, eine gewisse Überlegungsfrist eingeräumt werden, die eine nachträgliche Klagezulassung rechtfertige. Offengelassen hat das BAG, ob diese ebenfalls mit zwei Wochen zu veranschlagen ist.⁷⁴

Für den Fall, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis der ordentlichen Kündigung unterliegen soll, verlangt § 15 Abs. 4 TzBfG eine diesbezügliche Vereinbarung. Insoweit kann auch eine Probezeit vereinbart werden. Dafür verlangt § 15 Abs. 3 TzBfG, dass die Dauer der Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss. In einer ersten Entscheidung zu dieser Problematik hat das BAG zwar nicht beantwortet, wie die Verhältnismäßigkeit zu bestimmen ist, es hat aber klargestellt, dass eine Probezeit jedenfalls nicht die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmachen darf. Ist die Probezeit unverhältnismäßig, wird dadurch die Wirksamkeit der vereinbarten Kündigungsmöglichkeit nicht berührt. Der Arbeitgeber kann aber nicht mit der verkürzten Frist nach § 622 Abs. 3 BGB kündigen.⁷⁵ In einer weiteren Entscheidung hat das Gericht entschieden, dass es keinen Regelwert dafür gibt, in welchem Verhältnis die Probezeitdauer zur Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen muss. Es komme vielmehr auf eine Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit an.⁷⁶

Eine Reihe von Entscheidungen haben Bedeutung im Massenentlassungsrecht (§§ 17 ff. KSchG). So hat der EuGH klargestellt, dass eine Entlassung im Sinne des Massenentlassungsrechts auch anzunehmen ist, wenn ein Arbeitnehmer einen Wechsel des Arbeitsortes akzeptieren muss, weil anderenfalls die Kündigung mangels Erfüllung des Arbeitsvertrages droht oder wenn der Wechsel des Arbeitsortes »eine erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrages bedeutet«.⁷⁷

Mit Blick auf das einzuleitende Verfahren für Massenentlassungen liegen nun, bereits mit Spannung erwartete, Entscheidungen des EuGH zur Frage der Unwirksamkeit einer Kündigung mangels vorheriger ordnungsgemäßer Massenentlassungsanzeige vor.⁷⁸ Der Gerichtshof hat insoweit entschieden, dass die von der Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG vorgesehene 30-Tages-Frist (vgl. § 18 KSchG über die Entlassungssperre) erst ab einer wirksamen Massenentlassungsanzeige zu laufen beginnen kann. Der Zweck der Anzeige ist nicht bereits dann als verwirklicht anzusehen, wenn sich die Arbeitsagentur als ausreichend informiert

ansieht und eine fehlerhafte oder unvollständige Anzeige nicht beanstandet.⁷⁹ Auch kann ein Arbeitgeber die unterbliebene Anzeige nicht einfach nur nachholen, mit der Folge, dass die 30-tägige Frist zu laufen beginnt.⁸⁰ Der Arbeitgeber wird daher nach Nachholung der Massenentlassungsanzeige erneut kündigen müssen. Die Entlassungssperre hat einen anderen Zweck als die Durchsetzung der Pflicht zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige, so dass diese nicht schon genügt, um die Pflichten des Arbeitgebers nachhaltig durchzusetzen.⁸¹

Eine weitere Voraussetzung wirksamer Massenentlassung ist die Konsultation des Betriebsrats (§ 17 Abs. 2 KSchG). Auch diese ist Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung.⁸² Sie entfällt allerdings nach der Rechtsprechung, wenn es an einem Betriebsrat oder einem alternativen Gremium fehlt. Der Arbeitgeber muss die betroffenen Arbeitnehmer nicht stattdessen einzeln konsultieren.⁸³

Auch das Recht des Annahmeverzugs nach Kündigung ist in Bewegung. Grundsätzlich kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug gemäß § 615 Satz 1 BGB, wenn er den Arbeitnehmer nicht beschäftigt. Das gilt auch während eines Kündigungsschutzprozesses, falls sich in diesem herausstellt, dass die Kündigung unwirksam war. Der Arbeitnehmer muss sich allerdings dasjenige anrechnen lassen, was er während des Annahmeverzugs verdient oder böswillig zu verdienen unterlassen hat, §§ 615 Satz 2 BGB, 11 Nr. 1 und 2 KSchG. Dazu hat das BAG nun entschieden, dass der Arbeitgeber sich im Sinne einer Anrechnung auch auf Stellenanzeigen, die er dem Arbeitnehmer übermittelt hat, berufen kann. Allerdings muss er im Streitfall beweisen, dass sich aus den angebotenen Stellen tatsächlich eine zumutbare Gelegenheit zu einem anderen Erwerb ergeben hätte. Hat der Arbeitnehmer sich aber nicht auf eine Stelle beworben, so soll er dafür die Beweislast tragen, dass eine Bewerbung erfolglos geblieben wäre.⁸⁴ Grundsätzlich nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers soll es gereichen, wenn er sich während der Kündigungsfrist nicht bereits um eine neue Beschäftigung bemüht hat.⁸⁵

Der 2. Senat des BAG hat zudem eine Anfrage an den 5. Senat gerichtet, ob dieser bereit sei, seine bisherige Rechtsprechung zur Abdingbarkeit des § 615 Satz 1 BGB aufzugeben: Der 2. Senat hält eine vertragliche Vereinbarung, mit der der Arbeitnehmer im Vorhinein auf die Annahmeverzugsvergütung verzichtet, jedenfalls für die Fälle für unwirksam, in denen es um den Annahmeverzug wegen unwirksamer Kündigung geht. Denn anderenfalls könne auf diese Weise im praktischen Ergebnis eine Umgehung des Kündigungsschutzes erreicht werden.⁸⁶

74 BAG 3.4.2025 – 2 AZR 156/24, NZA 2025, 697; dazu Buller-Langhorst, NZA 2025, 753 ff.; vgl. auch Bittner, ZESAR 2025, 399 ff.

75 BAG 5.12.2024 – 2 AZR 275/23, NZA 2025, 417.

76 BAG 30.10.2025 – 2 AZR 160/24, Pressemitteilung Nr. 40/25.

77 EuGH 4.9.2025 – C-249/24, NZA 2025, 1311 – Ineo Infracom.

78 Vgl. dazu auch Bayreuther, NZA 2025, 1587 ff.

79 EuGH 30.10.2025 – C-402/24, NZA 2025, 1551 – Sewel.

80 EuGH 30.10.2025 – C-134/24, NZA 2025, 1547 – Tomann.

81 EuGH 30.10.2025 – C-402/24, NZA 2025, 1551 – Sewel.

82 BAG 23.5.2024 – 6 AZR 152/22 (A), NZA 2024, 825; BAG 1.2.2024 – 2 AS 22/23 (A), NZA 2024, 25; BAG 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B), NZA 2024, 119.

83 BAG 18.6.2025 – 2 AZR 97/24 (B), NZA 2025, 1407.

84 BAG 15.1.2025 – 5 AZR 273/24, NZA 2025, 629, Rn. 26 ff.

85 BAG 12.2.2025 – 5 AZR 127/24, NZA 2025, 556.

86 BAG 18.6.2025 – 2 AZR 91/24, NZA 25, 1555.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 25, das Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Nr. 28. Die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (Massenentlassungsrichtlinie) finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 54, die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Mutterschutzrichtlinie) unter Nr. 61. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Nr. 32.

13. Mitbestimmung

Nachdem der Bundesgerichtshof zumindest missverständliche Ausführungen zu einer unzulässigen Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern (§ 78 Satz 2 BetrVG) bei der Vergütung gemacht hatte, was Auslöser für die im letzten Jahr erfolgten Änderungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes⁸⁷ war, hat das BAG nun Gelegenheit zu Klarstellungen in einer Reihe von Entscheidungen gehabt. Insbesondere hat es hervorgehoben, dass die Regelung des § 37 Abs. 4 BetrVG, wonach das Entgelt nicht geringer bemessen werden darf als das vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung, keine Höchstbegrenzung der Vergütung regelt, sondern eine solche sich allein aus dem Verbot der Bevorzugung des Betriebsratsmitglieds aus § 78 Satz 2 BetrVG ergibt.⁸⁸

Außerdem hat das Gericht entschieden, dass der Arbeitgeber, wenn er die bisherige Vergütung eines Mitglieds des Betriebsrats wegen Fehlerhaftigkeit reduzieren möchte, darlegen und im Streitfall beweisen muss, dass diese objektiv fehlerhaft bemessen war, und das Betriebsratsmitglied dadurch also eine unzulässige Begünstigung erhalten hat.⁸⁹ Soweit es dabei auf die Vergütung anderer Arbeitnehmer ankommt, muss der Arbeitgeber diese konkret benennen und könne sich nicht darauf berufen, dass eine Verarbeitung der Daten dieser Arbeitnehmer unzulässig sei. Vielmehr ist die Zweckänderung der Datenverarbeitung in diesem Rahmen durch die gesetzlichen Wertentscheidungen des BetrVG i.S.d. Art. 6 Abs. 4 DSGVO gerechtfertigt.⁹⁰ Für den Fall einer sehr kleinen Vergleichsgruppe hat das Gericht auf die Möglichkeit hingewiesen, auf den Median der Entgeltentwicklung abzustellen, um Verzerrungstendenzen bei außergewöhnlich hohen und niedrigen Vergleichswerten zu vermeiden.⁹¹

Klargestellt hat das BAG im Übrigen, dass bei Fehlen vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb jedenfalls dann auf Arbeitnehmer anderer Betriebe des Unternehmens abgestellt werden kann, wenn es einheitliche Vergütungsregelungen im Unternehmen gibt und einheitliche Regelungen für die berufliche Entwicklung gelten.⁹² Darüber hinaus gab es weitere Entscheidungen bezüglich der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern. So hat das BAG klargestellt, dass wegen des Lohnausfallprinzips des § 37 Abs. 2 BetrVG die Vergütung beansprucht werden kann, die das Betriebsratsmitglied erhalten hätte, wenn es gearbeitet hätte. Das gilt auch für Zulagen im Hinblick auf Erschwernisse, die sich bei der Betriebsrats Tätigkeit nicht realisieren, etwa weil das Betriebsratsmitglied nicht in der zuschlagspflichtigen Zeit arbeitet. Eine Bevorzugung des Betriebsratsmitglieds bedeute dies nicht. Zur Berechnung der Vergütung bei einem teilfreigestellten Betriebsratsmitglied ist nach dieser Entscheidung zunächst eine Gesamtberechnung der fiktiven Vergütung unter Anrechnung der tatsächlich erfolgten Zahlung vorzunehmen.⁹³ Hinsichtlich der Vergütungsanpassung – nach § 37 Abs. 4 oder nach § 78 Satz 2 BetrVG – geht die Rechtsprechung davon aus, dass diese einer gesetzlichen Vorgabe folgt, aber nicht die Frage einer Zuordnung der Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds zu einer Vergütungsgruppe betrifft. Deshalb hat es ein Mitbestimmungsrecht (Mitbeurteilungsrecht) des Betriebsrats nach § 99 BetrVG für eine solche Anpassung verneint.⁹⁴

Das BAG hat in Bezug auf Matrix-Führungskräfte entschieden, dass solche, wenn sie in die Organisation mehrerer Betriebe ihres Arbeitgebers eingegliedert sind, in diesen Betrieben auch wahlberechtigt sind. Hinsichtlich der Eingliederung in den Betrieb gelten dabei dieselben Maßstäbe wie hinsichtlich einer Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG.⁹⁵ Wichtige Klarstellungen hat es auch zum Thema der »Briefwahl« (schriftliche Stimmabgabe) gegeben. Grundsätzlich findet die Briefwahl nach § 24 WO auf Verlangen des Wahlberechtigten statt. Dieses Verlangen ist nicht näher zu begründen und vom Wahlvorstand nur zu überprüfen, wenn sich Zweifel aufdrängen.⁹⁶ Wenn dem Wahlvorstand bekannt ist, dass Wahlberechtigte voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, muss der Wahlvorstand diesen die Wahlunterlagen auch ohne Verlangen zur Verfügung stellen. Das betrifft etwa Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit oder im Home-Office sind.⁹⁷ Demgegenüber kann der Wahlvorstand nicht die Briefwahl für den gesamten Betrieb anordnen. Diese Möglichkeit ist nach § 24 Abs. 3 WO nur für Kleinstbetriebe und Betriebsteile vorgesehen.⁹⁸

91 BAG 20.3.2025 – 17 AZR 46/24, NZA 2025, 1177, Rn. 60; BAG 20.3.2025 – 7 AZR 181/24, NZA 2025, 1197, Rn. 45.

92 BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025, 1177, Rn. 60.

93 BAG 28.8.2024 – 7 AZR 197/23, NZA 2025, 121.

94 BAG 26.11.2024 – 1 ABR 12/23, NZA 2025, 263.

95 BAG 22.5.2025 – 7 ABR 28/24, NZA 2025, 1653 ff.

96 BAG 22.1.2025 – 7 ABR 1/24, NZA 2025, 858.

97 BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23, NZA 2025, 583.

98 BAG 22.1.2025 – 7 ABR 23/23, NZA 2025, 1411.

87 V. 27.3.2024, BGBl. I Nr. 107; dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, 3, 4.

88 BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025, 1177, Rn. 62 ff.; dazu *Annuß*, RdA 25, 322 ff.

89 BAG 20.3.2025 – 17 AZR 46/24, NZA 2025, 1177; BAG 20.3.2025 – 7 AZR 159/24, NZA 2025, 1189; BAG 20.3.2025 – 7 AZR 181/24, NZA 2025, 1197.

90 BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025, 1177, Rn. 45 ff.

Grundsätzlich muss auch die Nachladung eines Betriebsratsmitglieds im Verhinderungsfall rechtzeitig i.S.d. § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG erfolgen. Für die Frage, ob eine rechtzeitige Nachladung noch möglich ist, steht dem Betriebsratsvorsitzenden nach der Rechtsprechung eine Einschätzungsprärogative zu.⁹⁹

Die Reihenfolge des Nachrückens von Ersatzmitgliedern gemäß § 25 Abs. 2 BetrVG ist nach der Rechtsprechung eine wesentliche Verfahrensvorschrift, deren fehlerhafte Berücksichtigung einen Betriebsratsbeschluss unwirksam macht. Im Fall einer auf einem solchen Beschluss beruhenden Beauftragung eines Rechtsanwalts hat das BAG aber klargestellt, dass eine spätere ordentliche Beschlussfassung den Fehler heilen kann, mit der Folge, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat von den Kosten freizustellen hat.¹⁰⁰ Es war bisher schon anerkannt, dass der Arbeitgeber, wenn es mehrere Vergütungsordnungen gibt, die Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG in alle Ordnungen eingruppiert muss. Das hat das BAG nunmehr für den tarifpluralen Betrieb bestätigt und klargestellt, dass die Regelung des § 4a Abs. 2 TVG dies nicht infrage stellt.¹⁰¹

Bei der Einstellungsmitbestimmung hat der Betriebsrat zwar unter Umständen ein Zustimmungsverweigerungsrecht, wenn die Einstellung gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstößt (§ 99 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Diese Fallgestaltung ist aber davon zu unterscheiden, dass der Arbeitgeber Auswahlrichtlinien verwendet, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 95 BetrVG zustande gekommen sind. Hier käme allenfalls ein Zustimmungsverweigerungsrecht wegen eines Gesetzesverstößes nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG in Betracht. Das BAG erkennt ein solches hier aber ebenso wenig an, wie im Fall der Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 94 BetrVG in Bezug auf Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze. Es gehe bei dem Zustimmungsverweigerungsrecht um die Verhinderung von Maßnahmen, deren Durchführung oder Umsetzung normativen Vorgaben widerspreche, nicht aber um die Sicherung der Mitbestimmungsrechte.¹⁰²

Für die Aufgabe einer bisherigen Freistellung von der Arbeitspflicht für eine (vergütete) Frühstückspause hat das BAG entschieden, dass eine solche Regelung die betrieblichen Entlohnungsgrundsätze nicht ändere, und daher nicht mitbestimmungspflichtig sei.¹⁰³

Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, kurz: SE) war Gegenstand zweier wichtiger Entscheidungen des BAG. So hat das Gericht entschieden, dass eine Nachholung der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung nicht für den Fall

vorgesehen ist, dass eine solche mangels Beschäftigung von Arbeitnehmern in den Gründungsgesellschaften unterblieben ist.¹⁰⁴ Ebenso hat das BAG für den Fall der späteren Beherrschung einer Tochtergesellschaft entschieden, wenn für die SE mangels Beschäftigten keine Verhandlungen geführt worden waren. Die für eine Nachholung in anderen Fällen vorgesehenen Bestimmungen sind in diesem Fall auch nicht analog anwendbar, weil es an einer Regelungslücke fehlen soll.¹⁰⁵ Dabei konnte sich das BAG auf die Rechtsprechung des EuGH stützen, wonach eine derartige Nachholung von Verhandlungen unionsrechtlich nicht vorgegeben ist.¹⁰⁶

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12, die Wahlordnung Betriebsverfassungsgesetz (Wahlordnung – WO) unter Nr. 12a. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) hat die Nr. 31, das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) die Nr. 26b.

14. Koalitions- und Tarifvertragsrecht

Hinsichtlich des kontrovers diskutierten digitalen Zugangsrechts von Gewerkschaften zum Betrieb aus der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG gibt es nun eine höchstrichterliche Entscheidung. Das Begehren einer Gewerkschaft, in dieser Weise, analog zum physischen Zugangsrecht, digitalen Zugang zum Betrieb dergestalt zu erhalten, dass die betrieblichen Mailadressen zum Zwecke der Mitgliederwerbung zur Verfügung gestellt werden, konnte vor dem BAG nicht durchdringen. Das Gericht hat die Gewerkschaft vielmehr darauf verwiesen, ihr physisches Zugangsrecht zu nutzen, um die Beschäftigten nach ihren Mailadressen zum Zwecke der Mitgliederwerbung zu fragen. Im Falle der Notwendigkeit soll mehr als einmal im Halbjahr Zutritt zum Betrieb gewährt werden, um in den Pausen die dienstlichen Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu erfragen. Auch ein dienstliches Social-Media-System soll dafür nicht beansprucht werden können, da dieses sonst entgegen seiner Bestimmung verwendet würde und die Gewerkschaft überschießende Informationen erhalte.¹⁰⁷ Erst die selbst in Erfahrung gebrachten dienstlichen Mail-Adressen können dann, wie bereits von der früheren Rechtsprechung entschieden,¹⁰⁸ für die Mitgliederwerbung verwendet werden. Diese Restriktionen kommen der Verneinung eines digitalen Zugangsrechts gleich. Umso mehr ist nun die Aufmerksamkeit auf die rechtspolitische Agenda der Bundesregierung gerichtet (vgl. u. IV 2).

99 BAG 20.5.2025 – 1 AZR 35/24, NZA 2025, 1334.

100 BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23, NZA 2025, 650.

101 BAG 25.2.2025 – 1 ABR 33/23, DB 2025, 2105.

102 BAG 24.9.2024 – 1 ABR 31/23, NZA 2025, 340.

103 BAG 20.5.2025 – 1 AZR 120/24, NZA 2025, 1479.

104 BAG 26.11.2024 – 1 ABR 37/20, NZA 2025, 572; dazu *Jacobs*, NZA 2025, 306 ff.

105 BAG 26.11.2024 – 1 ABR 3/23, NZA 2025, 1276.

106 EuGH 16.5.2024 – C-706/22, NZA 2024, 761 – Konzernbetriebsrat O.

107 BAG 28.1.2025 – 1 AZR 33/24, NZA 2025, 1106.

108 BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615.

Der Beschluss des BVerfG zur Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien¹⁰⁹ kann sicher als »Paukenschlag« bezeichnet werden. Darin hat das Gericht die Rechtsprechung des BAG, die zu ungleichen Nachtzuschlägen für verschiedene Formen der Nacharbeit ergangen ist, korrigiert. Das BVerfG geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien ein grundrechtlich gewährleistetetes Recht darauf haben, dass die von ihnen geschaffenen Normen in den Arbeitsverhältnissen der Tarifgebundenen rechtsverbindliche Wirkung entfalten. Sie seien aber bei der Normsetzung im Hinblick auf die mit ihr verbundenen Freiheitsgefährdungen unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG an den allgemeinen Gleichheitssatz gebunden. Bei der Prüfung seien der Zweck der Tarifautonomie und die damit einhergehenden Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Diese seien enger, wenn es um Differenzierungen anhand personenbezogener Merkmale gehe oder Anhaltspunkte für eine Vernachlässigung von Minderheiten oder spezifischen Gruppeninteressen bestünden. Im »Kernbereich« von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, wozu insbesondere Entgelt und Arbeitszeit zählen, sei der Gleichheitssatz erst verletzt, wenn es sich um eine willkürliche Regelung handle, für die es keinen sachlich einleuchtenden Grund gibt. Der für das Tarifvertragsrecht zuständige 4. Senat des BAG hat dementsprechend seine Rechtsprechung angepasst.¹¹⁰

In der Entscheidung zu den Nachtzuschlägen hat das BVerfG darüber hinaus klargestellt, dass im Falle einer Verletzung des Gleichheitssatzes eine uneingeschränkte automatische Ausweitung des Kreises der Begünstigten durch Anwendung der Regelung auf die bislang gleichheitswidrig benachteiligten Arbeitnehmer nicht in Betracht komme. Vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien eine primäre Korrekturkompetenz. Das läuft auf eine Aussetzung des Verfahrens hinaus, um für eine angemessene Zeit den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu geben, die unzulässige Regelung ggf. auch rückwirkend zu ersetzen. Ob dies für alle Gerichte greift oder sinnvollerweise nur für die letzte Instanz, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden. Einige wichtige Fragen sind bei dieser Entscheidung offen geblieben. Das betrifft nicht nur die prozessualen Seiten der primären Korrekturkompetenz,¹¹¹ sondern etwa auch die Frage, ob eine unmittelbare Drittwirkung auch für Freiheitsrechte gilt. Überdies ist unklar, ob die primäre Korrekturkompetenz auch dann greift, wenn es um Verstöße gegen unionsrechtlich determinierte Diskriminierungsverbote wie etwa § 4 TzBfG geht. Der 6. Senat des BAG hat unlängst entschieden, dass diese Frage zu verneinen sei.¹¹²

In diesem Sinne hatten Teile der Rechtsprechung bereits wenige Tage vor der Entscheidung des BVerfG angenommen, dass im Falle einer ungerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit durch eine Regelung, nach der Überstundenzuschläge erst ab Überschreiten einer Auslöseschwelle oberhalb der individuellen Arbeitszeit zu leisten sind, den benachteiligten Arbeitnehmern ein entsprechender Anspruch auf die gleiche Vergütung zustehen kann.¹¹³ Ebenfalls hat die Rechtsprechung angenommen, dass ein unzulässiger Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von einer Altersfreizeit den betroffenen Arbeitnehmern einen Anspruch auf Gleichbehandlung verschafft.¹¹⁴

Wenn ein Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung in Entsprechung seiner Bindung an einen Tarifvertrag erbringt (§ 3 Abs. 1 TVG), können Arbeitnehmer, die nicht in den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, nach einer Entscheidung des BAG keine vergleichbaren Betriebsrentenansprüche unter Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verlangen.¹¹⁵

Aus § 310 Abs. 4 Satz 1 i.V.m. Satz 3 BGB folgt nach der Rechtsprechung, dass nicht nur normativ wirkende Tarifverträge einer Angemessenheitskontrolle nach §§ 307 ff. BGB entzogen sind, sondern auch eine Kontrolle von Tarifverträgen ausscheidet, wenn auf diese lediglich im Arbeitsvertrag Bezug genommen wurde. Das BAG beschränkt dies auf vollständige Inbezugnahmen des Tarifvertrages. Allerdings genügt es, wenn ein Tarifvertrag in Bezug genommen wurde. Die Inhaltskontrolle ist nicht erst ausgeschlossen, wenn auf das gesamte Tarifwerk verwiesen wurde.¹¹⁶

Die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes (§ 4a TVG) sind inzwischen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung angekommen. Dazu hat das BAG zunächst klargestellt, dass die Verdrängung des Minderheitstarifvertrages nach Abs. 2 dieser Regelung kraft Gesetzes einsetzt und keinen entsprechenden gerichtlichen Beschluss voraussetzt.¹¹⁷ Darüber hinaus hat das Gericht entschieden, dass die Regelung lediglich dazu führt, dass der Minderheitstarifvertrag verdrängt wird. Dessen Anwendung auf Nichtorganisierte ist darin nicht vorgesehen.¹¹⁸ Die Außenseiter sind vielmehr auf das Nachzeichnungsrecht gemäß § 4a Abs. 4 TVG verwiesen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung unter Nr. 31. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat die Nr. 14, das Grundgesetz (GG) die Nr. 20.

109 BVerfG 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21 u.a., NZA 2025, 493; dazu *Arpaci*, AuR 205, 274 ff.; *Däubler*, jurisPR-ArbR 17/2025, Anm. 1; *Garloff*, KJ 2025, 451 ff.; *Greiner/Kalle*, NJW 2025, 1289 ff.; *Höpfner/Schnurbusch*, ZFA 2025, 347; *Löwisch*, BB 2025, 1204 ff.; *Spelge*, ZTR 2025, 227 ff.; *Ulber*, NZA 2025, 449 ff.; *Witschen*, ZFA 2025, 271 ff.; *Zwanziger*, AuR 2025, 234 ff.

110 BAG 26.2.2025 – 4 ABR 21/24, NZA 2025, 1001, Rn. 32.

111 Dazu *Rudkowski*, NZA 2025, 1515 ff.; *Zwanziger*, DB 2025, 3110 ff.

112 BAG 13.11.2025 – 6 AZR 131/25.

113 BAG 5.12.2024 – 8 AZR 372/20, NZA 2025, 562, zur Frage der unzulässigen Benachteiligung im Anschluss an die Entscheidung des EuGH v. 29.7.2024 – C-184/22 u.a., NZA 2024, 1265 – KfH Kuratorium, ferner EuGH 19.10.2023 – C-620/20, NZA 2023, 1379 – Lufthansa CityLine.

114 BAG 9.7.2024 – 9 AZR 296/20, NZA 2024, 1513.

115 BAG 2.7.2024 – 3 AZR 244/23, NZA 2025, 131.

116 BAG 29.1.2025 – 4 AZR 83/24, NZA 2025, 991.

117 BAG 19.3.2025 – 4 ABR 35/23, NZA 2025, 1271.

118 BAG 19.3.2025 – 4 ABR 283/23, NZA 2025, 940.

15. Prozesskostenhilfe

Das BAG hat entschieden, dass eine Entschädigungszahlung wegen unzulässiger Diskriminierung nach § 15 Abs. 2 AGG nicht zu dem prozesskostenhilferechtlich einzusetzenden Einkommen oder Vermögen zu rechnen ist.¹¹⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Recht der Prozesskostenhilfe ist in § 114 der Zivilprozessordnung (ZPO) vorgesehen, die in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 35 hat.

IV. Rechtspolitischer Ausblick

1. Europarechtliche Impulse

a. Entgelttransparenzrichtlinie

Die Bundesrepublik muss die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 bis zum 7.6.2026 umsetzen.¹²⁰ Dementsprechend ist das EntgTranspG anzupassen.¹²¹

Dazu müssen unter anderem Auskunftsrechte über individuelle Einkommen und Durchschnittseinkommen beim Arbeitgeber, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen, geschaffen werden. Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten müssen auch über das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern Bericht erstatten. Ab einem Gefälle von 5 % sind Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung erforderlich.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2a.

b. Mindestlohnrichtlinie

Die europäische Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041¹²², die bis zum 14.11.2024 umzusetzen war, sieht unter anderem Maßnahmen zur Angemessenheit von Mindestlöhnen sowie zur Förderung von Tarifverhandlungen vor. Etwaige Hoffnungen, dass der EuGH die Richtlinie für unwirksam erklären würde, wurden enttäuscht. Der Gerichtshof hat zwar einzelne Bestimmungen, insbesondere Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie über die Kriterien für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne, kassiert, die Richtlinie aber insgesamt passieren lassen.¹²³ Demnach ist es nun Aufgabe der Bundesregierung, die Umsetzung der Richtlinie zügig in Angriff zu nehmen. In diesem Sinne

119 BAG 27.3.2025 – 4 AZB 29/24, NZA 2025, 794.

120 V. 10.5.2023, ABl. L 132/21; dazu *Jung*, RdA 2024, 89 ff.; *Rolfs/Lex*, NZA 2023, 1353 ff.; *Winter*, EuZA 2024, 140 ff.

121 *Zimmer*, ZESAR 2024, 3 ff.; *Winter*, NZA 2024, 449 ff.

122 Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, ABl. L 275/33; dazu *Franzen*, EuZA 2024, 3 ff.; *Klumpp*, ZESAR 2023, 101 ff.; *Rudkowski*, ZFA 2024, 181 ff.

123 EuGH 11.11.2025 – C-19/23, NZA 25, 1693 – Dänemark / Rat und Parlament.

sieht der Koalitionsvertrag vor, dass sich die Mindestlohnkommission nach §§ 4 ff. MiLoG nach einer Gesetzesreform künftig im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 % des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren soll. Das war an die Erwartung geknüpft, dass »auf diesem Weg (...) auch ein Mindestlohn von 15 € im Jahr 2026 erreichbar ist.«¹²⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nummer 31b.

c. Plattformarbeitsrichtlinie

Die Plattformarbeitsrichtlinie (EU) 2024/2831¹²⁵ sieht neben Regelungen über das algorithmische Management, die für Plattformtätige greifen, die auch Selbstständige sein können, Maßnahmen zur Klärung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen (Arbeitnehmer oder Selbstständige) vor.¹²⁶ Sie ist bis zum 2.12.2026 umzusetzen.

d. Lieferketten-Richtlinie

Die europäische Lieferketten-Richtlinie (EU) 2024/1760¹²⁷ war bis zum 26.7.2026 umzusetzen.¹²⁸ Sie geht ein Stück weit über das deutsche LkSG hinaus, etwa insoweit sie auch nachgelagerte Lieferketten erfasst. Hinzu kommen Verpflichtungen zur Erstellung von Plänen zur Eindämmung des Klimawandels. Wichtig ist auch die Haftungsregelung, die unabhängig vom sonst anwendbaren Recht zur Anwendung kommen muss. Rechtspolitische Kritik, insbesondere im Hinblick auf vermeintlich überbordende Bürokratie, ist nicht ungehört geblieben. Die Umsetzungsfrist wurde hinausgeschoben und der Anwendungsbereich für das erste Jahr auf Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 900 Millionen Euro, bei EU-Unternehmen ab 3000 Beschäftigten, beschränkt.¹²⁹ Weitere Einschränkungen sind geplant,¹³⁰ unter anderem zur Konzentration auf direkte Geschäftspartner anstelle auf die gesamte Wertschöpfungskette,¹³¹ sowie zur Streichung der europäischen Haftungsregelung, wobei es bei einer Haftung nach nationalem Recht bleiben soll.¹³² Aus Klimaplänen sollen keine Umsetzungsverpflichtungen mehr

124 »Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode«, Zeilen 545 ff.

125 Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, ABl. L v. 11.11.2024; dazu *Gruber-Risak/Warter*, DRdA 2024, 267 ff.; *Fischels/Sokoll*, NZA 2024, 721 ff.

126 S. dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, 3, 18.

127 V. 13.6.2024, ABl. L v. 5.7.2024; dazu *Hübner/Lieberknecht*, NJW 2024, 1841 ff.; *Palmstorfer/Staudinger*, EuZW 2024, 637; Entwurf: COM (2022) 71 final; dazu *Grabosch*, AuR 2022, 244 ff.; *Spindler*, ZIP 2022, 765 ff.

128 Zum daraus sicher ergebenden Nachbesserungsbedarf vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, 3, 18.

129 Richtlinie (EU) 2025/794 v. 14.4.2025, ABl. L v. 16.4.2025.

130 COM (2025) 81.

131 Dazu *Stöbener de Mora/Noll*, EuZW 2025, 501 ff.; krit. Böckler impuls 4/2025, 7.

132 Zu daraus folgenden Rechtsunklarheiten *Kieninger*, ZIP 2025, 682 ff.

folgen. Eine politische Einigung kurz vor dem Jahreswechsel lief auf eine Einschränkung des Anwendungsbereichs auf Unternehmen mit mehr als 5000 Arbeitnehmern und einem jährlichen Umsatz von 1,5 Milliarden Euro hinaus.

Die Regierungskoalition möchte das LkSG abschaffen, und durch ein Gesetz über internationale Unternehmensverantwortung, das die europäische Richtlinie bürokratiearm und vollzugsfreundlich umsetzt und Berichtspflichten entfallen lässt, ersetzen.¹³³ Ein nun vorliegender Vorschlag zur Änderung des Gesetzes in dem Sinne, dass die Berichtspflichten des Unternehmens nach § 10 Abs. 2 ff. LkSG gestrichen werden, sodass Unternehmen in Bezug auf ihre Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nur noch der Dokumentationspflicht unterliegen,¹³⁴ soll nur als Interimslösung fungieren.¹³⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) finden Sie in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14b.

e. Reform der EBR-Richtlinie

Die Europäische Union hat die Änderungsrichtlinie (EU) 2025/2450 zur EBR-Richtlinie (EBR = Europäischer Betriebsrat) angenommen.¹³⁶ Vorgesehen ist darin ein Geschlechterproporz von 40 % für jedes Geschlecht im besonderen Verhandlungsgremium sowie im EBR. In einer Vereinbarung müssen klare Regelungen für die materiellen Mittel und die Kostentragung unter Einschluss von Sachverständigen (auch Gewerkschaftsvertretern) und für deren Teilnahmerechte an Sitzungen sowie hinsichtlich Schulungen getroffen werden. Klargestellt wird, dass Information und Anhörung so rechtzeitig erfolgen müssen, dass eine adäquate Bewertung und gegebenenfalls Stellungnahme durch den EBR möglich ist. Auf die Stellungnahme des EBR muss die zentrale Leitung künftig eine mit Gründen versehene schriftliche Antwort geben. Das wird in der Konsequenz bedeuten müssen, dass künftig der EBR einen Unterlassungsanspruch hat.¹³⁷ Die Reklamation der Vertraulichkeit von Informationen und die Verweigerung von Informationen müssen durch die zentrale Leitung begründet werden. Wichtig ist vor allem, dass der Bestandsschutz für ältere Vereinbarungen künftig entfällt, allerdings eine Anpassung älterer Vereinbarungen an die Mindestanforderungen des Art. 6 der neuen EBR-Richtlinie für eine Übergangsfrist von zwei Jahren möglich ist. Für den EBR kraft Gesetzes ist künftig zweimal jährlich eine Unterrichtung vorgesehen. Nur im Ausnahmefall kommt die Online-Kommunikation in Betracht. Der EBR kraft Gesetzes kann die Unterstützung durch Sachverständige, auch

Gewerkschaftsvertreter, beanspruchen. Die Kostentragung durch die Arbeitgeberseite erfasst Sitzungskosten, Übersetzungen, Aufenthalts- und Reisekosten.

Die Richtlinie ist innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten umzusetzen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Europäische Betriebsrätegesetz (EBRG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 13.

f. Geplante Praktikumsrichtlinie

Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Praktikumsrichtlinie auf den Weg gebracht.¹³⁸ Nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Art. 3 des Richtlinienentwurfs sind schlechtere Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, für Praktikanten im Vergleich zu regulären Arbeitnehmern unzulässig, wenn diese nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind, etwa wegen eines geringeren Maßes an Verantwortung, eines höheren Lernanteils oder unterschiedlicher Aufgaben. Nach Art. 4 des Entwurfs sollen Scheinpraktika, die in Wirklichkeit Arbeitsverhältnisse sind, verhindert werden. Neben behördlichen Kontrollen ist dazu ein Kriterienkatalog in Art. 5 des Richtlinienentwurfs vorgesehen, der eine Beurteilung im Rahmen einer Gesamtbewertung ermöglichen soll. Dazu sind etwa die Dauer, Ausbildungskomponenten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen. Art. 5 Abs. 2 des Richtlinienentwurfs sieht Auskunftspflichten der Arbeitgeber gegenüber den Behörden vor.

2. Innerstaatliche Rechtspolitik

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung¹³⁹ sieht eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Maßnahmen vor, die nachfolgend vorgestellt werden.¹⁴⁰

a. Betriebsverfassung

Die Regierungskoalition plant eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung.¹⁴¹ Konkret ist die Möglichkeit von Online-Sitzungen und Online-Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zur Präsenz vorgesehen, ferner die Ermöglichung von Online-Wahlen. Gewerkschaften soll ein digitales Zugangsrecht, das ihren analogen Rechten entspricht, eingeräumt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 12.

¹³³ Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, Zeilen 1909 ff. Krit. dazu *Zimmer/Langbein*, NZA 2025, 1151 ff.

¹³⁴ Vgl. BT-Drs. 21/2474.

¹³⁵ BMAS, Pressemitteilung 27/2025.

¹³⁶ Abl. v. 11.12.2025. Zum Kommissionsvorschlag, *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, 3, 18.

¹³⁷ *Deinert*, in: Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG, 20. Aufl., 2026, § 29 EBRG Rn. 2; a.A. *Günther/Schaller/Westenrieder*, NZA 2024, 599, 601 f.

¹³⁸ COM (2024) 132 final.

¹³⁹ Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, im Netz aufrufbar unter <https://www.koalitionsvertrag2025.de/>.

¹⁴⁰ Zu den arbeitsrechtlichen Planungen vgl. v. *Schassen*, NZA 2025, 615.

¹⁴¹ Zeilen 579 ff. des Koalitionsvertrags.

b. Tariftreue

Die Bundesregierung strebt eine Stärkung der Tarifbindung durch ein Tariftreuegesetz (BTTG) an.¹⁴² Dazu hat sie einen Gesetzentwurf vorgelegt.¹⁴³ Danach sollen tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge des Bundes ab 50.000 Euro keine Nachteile durch Einhaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen erleiden. Entsprechend sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, Arbeitgebern Tariftreueversprechen abzuverlangen. Dies betrifft Arbeitsbedingungen aus Tarifverträgen, die in einer Rechtsverordnung festgelegt werden, welche in das Tarifregister nach § 6 TVG einzutragen ist. Bei mehreren Anträgen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen werden die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags gewählt. Die Verpflichtung zur Tariftreue erstreckt sich auf Nachunternehmer und den Einsatz von Leiharbeitern. Sie wird flankiert durch eine Verpflichtung auf Vertragsstrafversprechen sowie eine Nachunternehmerhaftung. Die individualrechtliche Durchsetzung in der Bundesrepublik ist durch einen Gerichtsstand in Deutschland abgesichert. Bei Feststellung erheblicher Verstöße durch die Behörden ist ein Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vorgesehen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsrecht ist im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt, das in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 31 hat.

c. Befristungen im Wissenschaftsbereich

Die Koalition plant Karrierewege in der Wissenschaft verlässlicher zu gestalten. Dazu soll das WissZeitVG bis Mitte 2026 novelliert werden. Das umfasst eine Mindestvertragslaufzeit und eine Ausweitung des Schutzes auf Drittmittelbefristungen. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang auf den Gesetzentwurf zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft¹⁴⁴ aus der bisherigen »Ampel-Regierung« zurückgegriffen wird. Für die darin vorgesehene Anschlussbefristungsmöglichkeit in der Postdoc-Phase mit Bleibeperspektive aufgrund einer Zielvereinbarung hat die Entscheidung des BVerfG zur Entfristung bei Erreichen des Qualifikationsziels im BerlHG¹⁴⁵ leider keine materiellrechtlichen Parameter benannt (vgl. o. III 11).

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32a.

d. Arbeitszeit

Die Bundesregierung strebt eine Deregulierung des Arbeitszeitrechts an.¹⁴⁶ Zentraler Baustein ist die Ersetzung einer täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche. Dies solle »auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf« erfolgen.¹⁴⁷ Allerdings soll auch Missbrauch ausgeschlossen werden, sodass kein Arbeitnehmer gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen wird. Zudem besteht Reformdruck durch die unzureichende Regulierung der Arbeitszeiterfassung (vgl. o. III 6). Hier soll eine elektronische Zeiterfassung »unbürokratisch« mit »angemessenen Übergangsregelungen« eingeführt werden. Vertrauensarbeit soll dabei »im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie« möglich bleiben. Ob das realisierbar ist, erscheint allerdings angesichts der Vorgaben durch die Rechtsprechung des EuGH¹⁴⁸ zweifelhaft. Der Ausnahmekatalog nach § 10 ArbZG soll künftig auch das Bäckerhandwerk erfassen. Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sollen steuerrechtlich begünstigt werden. Mehrarbeitszuschläge ab Überschreiten der Vollarbeitszeit sollen steuerfrei gewährt werden können.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 8 zu finden.

e. Arbeitsschutz

Nach dem Koalitionsvertrag strebt die Bundesregierung »hohe Standards im Arbeitsschutz« an.¹⁴⁹ Dabei soll besonders auf die Bedingungen von Berufskraftfahrern und Paketboten geachtet werden. Zudem wird die Stärkung der Prävention vor psychischen Belastungen in Aussicht gestellt. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll im Hinblick auf psychische Gefährdungen bekannter gemacht werden.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 155 über den Arbeitsschutz und die Arbeitsumwelt von 1981 war bislang durch die Bundesrepublik nicht ratifiziert. Dieses zählt inzwischen aber zu den Kernarbeitsnormen, die jedes ILO-Mitglied grundsätzlich zu respektieren hat. Folgerichtig soll nunmehr das Übereinkommen ratifiziert werden,¹⁵⁰ nachdem eine bereits in der letzten Legislaturperiode beabsichtigte Ratifizierung¹⁵¹ durch das vorzeitige Scheitern der Bundesregierung nicht mehr erfolgte.

¹⁴² Zeilen 552 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁴³ BT-Drs. 21/1941.

¹⁴⁴ BT-Drs. 20/115559; dazu Kroll, ZTR 2024, 488 ff.; Deinert, AuR 2025, 112 ff.

¹⁴⁵ Vgl. Fn. 70.

¹⁴⁶ Zum Folgenden Zeilen 558 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁴⁷ Zur Kritik vgl. Böckler impuls 10/2025, 6.

¹⁴⁸ EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 – CCOO / Deutsche Bank.

¹⁴⁹ Hierzu und zum Folgenden Zeilen 628 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁵⁰ Entwurf: BT-Drs. 21/1889; Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales: BT-Drs. 21/2626.

¹⁵¹ Vgl. Deinert/Kittner, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2024, Ausblick 2025, Beilage zu AuR 3/2025, S. 3, 21.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die verschiedenen Vorschriften des (technischen) Arbeitsschutzes haben in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nrn. 7 ff. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist in § 167 Abs. 2 des Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX), welches in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IX hat, geregelt.

f. Sozialrecht allgemein

Die Regierungskoalition möchte Sozialleistungen besser aufeinander abstimmen und zusammenfassen. Wo möglich sollen Leistungen und Beratung aus einer Hand erbracht sowie verfügbare Daten genutzt werden, um auf Leistungsansprüche hinzuweisen und deren Beantragung zu vereinfachen. Zuständigkeiten sollen vereinfacht werden. Für dieses Projekt soll eine Kommission zur Sozialstaatsreform Empfehlungen erarbeiten.¹⁵²

g. Rentenversicherung

Erste Korrekturmaßnahmen für die Rentenversicherung wurden mit dem Rentenpaket 2025 sowie dem Aktivrentengesetz ergriffen (s.o. II 4).

Die Bundesregierung will bis Mitte der Legislaturperiode eine neue Kenngröße für ein Gesamtversorgungsniveau über alle Säulen der Altersversorgung hinweg prüfen. Außerdem ist eine Frühstartrente für ein individuelles kapitalgetragenes Altersvorsorgedepot geplant. Während des Besuchs einer Bildungseinrichtung bis zum 18. Lebensjahr wird vom Staat monatlich ein Betrag von zehn Euro eingezahlt. Das Depot kann im Laufe des weiteren Berufslebens weiter bespart werden. Das Kapital soll erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Rentenversicherung ausgezahlt werden.¹⁵³

Geplant ist darüber hinaus eine Reform des BetrAVG. Der Entwurf eines Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes¹⁵⁴ greift Vorschläge aus der 20. Legislaturperiode¹⁵⁵ auf. Kleineren Betrieben soll der Anschluss an tarifvertragliche Optionsmodelle mit Zuschuss des Arbeitgebers zur Altersversorgung erleichtert werden. Die Förderung für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen soll verbessert werden. Auch ist eine Kombination der Betriebsrente mit einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist im Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) geregelt, welches in Auszügen in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 VI zu finden ist. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist unter der Nr. 11 abgedruckt.

h. Bürgergeld/Grundsicherung

Die Bundesregierung plant weiter eine grundlegende Umgestaltung des Bürgergeldes hin zu einer »neuen Grundsicherung«, was der Sache nach ein »Zurückdrehen« der Reformen zum Bürgergeld darstellt. Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht insoweit eine ganze Reihe von Maßnahmen vor.¹⁵⁶ Das umfasst zunächst die (erneute) Umbenennung der Leistung, nunmehr in »Grundsicherungsgeld«. Vorgesehen ist auch ein Ausbau des Vorrangs der Vermittlung und die Aktivierung erziehender Personen ab dem ersten Lebensjahr des Kindes. Darüber hinaus soll der Kooperationsplan um ein persönliches Angebot erweitert werden und gleichsam als roter Faden für die Eingliederung dienen, vor allem aber mit Möglichkeiten versehen werden, durch Bescheid Verpflichtungen zu begründen und durchzusetzen. Der Zugang zur Beschäftigungsförderung soll erleichtert werden. Die durch das Bürgergeld geschaffene Karenzzeit für Schonvermögen soll gestrichen und das Schonvermögen nach Altersstufen gestaffelt werden. Aufwendungen für die Unterkunft sollen nicht erbracht werden, soweit sie das Anderthalbfache der angemessenen Aufwendungen übersteigen. Mitwirkungspflichten der Leistungsberechtigten sollen ausgebaut werden. Leistungsminderungen um 30 % sind bei Pflichtverletzungen vorgesehen. Im Falle der Arbeitsverweigerung soll der Regelbedarf sofort für einen Monat entfallen. Ab dem zweiten Monat wird aber das Fortbestehen der Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme geprüft. Auch bei einem wiederholten Meldeversäumnis sollen Leistungsminderungen um 30 % erfolgen. Für mehrfach nicht erreichbare Personen sollen Leistungen nicht erbracht werden. Arbeitgeber sollen für ihre etwaigen Beiträge zum Leistungsmissbrauch durch Schwarzarbeit oder vorgeschobene Arbeitsverhältnisse haften.

Im Arbeitsförderungsrecht sollen Regelungen zur umfassenden Beratung junger Menschen und zur Förderung schwer erreichbarer junger Menschen geschaffen werden. Letzteres soll ab 1.8.2027 greifen, während die übrigen Regelungen ab dem 1.7. 2026 in Kraft treten sollen.

Der Entwurf eines Leistungsrechtsanpassungsgesetzes sieht die Überführung von Ukraine-Geflüchteten aus dem Bürgergeldrecht des SGB II in das Asylbewerberleistungsrecht nach dem AsylbLG vor.¹⁵⁷

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist im Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) geregelt, das in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 II hat. Das Arbeitsförderungsrecht im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 III.

¹⁵² Zeilen 443 ff. des Koalitionsvertrages.

¹⁵³ Vgl. zum Vorstehenden Zeilen 587 ff. des Koalitionsvertrags; ferner *Winkel AiB* 11/2025, 23 ff.

¹⁵⁴ BT-Drs. 21/1859.

¹⁵⁵ BR-Drs. 488/24.

¹⁵⁶ BR-Drs. 764/25.

¹⁵⁷ BR-Drs. 763/25.

i. Weitere sozialrechtliche Aspekte

Mit Blick auf den Status als abhängig Beschäftigte (§ 7 SGB IV) oder Selbstständige plant die aktuelle Koalitionsregierung eine Reform des Anfrageverfahrens nach § 7a ff. SGB IV, »auch mit Blick auf Auswirkungen des Herrenberg-Urteils« (zu Letzterem s.o. Fn. 8).¹⁵⁸ Eine Beschleunigung soll durch Einführung einer Genehmigungsfiktion erfolgen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) hat in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 IV.

Die Bundesregierung plant darüber hinaus eine große Pflegeform zur nachhaltigen Finanzierung und Stärkung der ambulanten und häuslichen Pflege.¹⁵⁹ Angestrebt wird eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit einem jährlichen Familienbudget für Alltagshelfer für Familien mit kleinen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen mit kleinen und mittleren Einkommen.¹⁶⁰ PflegeZG und FPfZG sollen zusammengeführt, Freistellungsansprüche flexibler gestaltet, und der Kreis der Angehörigen erweitert werden. Die Einführung eines Familienpflegegeldes soll perspektivisch geprüft werden.¹⁶¹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Pflegeversicherung ist im Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI) geregelt, welches in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 XI hat. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) hat die Nr. 30 XIa und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die Nr. 30 XIb.

Hinsichtlich der Arbeitsförderung ist eine Prüfung und Anpassung der vorhandenen Instrumente vorgesehen. Für junge Menschen soll eine Qualifizierungsoffensive gestartet werden. Die frühe Berufsorientierung in Schulen soll gestärkt werden.¹⁶²

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Arbeitsförderung ist geregelt im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III), welches in der überarbeiteten und aktualisierten »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 III zu finden ist.

¹⁵⁸ Zeilen 467 des Koalitionsvertrags.

¹⁵⁹ Zeilen 3465 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁶⁰ Zeilen 408 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁶¹ Zeilen 3293 ff. des Koalitionsvertrags.

¹⁶² Zeilen 531 ff. des Koalitionsvertrags.

Sozialrechtliche Regelungen für die Arbeitswelt



Deinert

Sozialrecht

Handbuch für die betriebliche Arbeit

2025. 779 Seiten, gebunden

€ 59,-

ISBN 978-3-7663-7412-7

bund-shop.de/7412

Das Handbuch Sozialrecht gibt Orientierung und erschließt seinen Nutzerinnen und Nutzern die für sie persönlich, für ihre Aufgaben im Beruf oder fürs Studium wichtigen Aspekte und Zusammenhänge. Es übernimmt eine Lotsenfunktion, holt die Leserin oder den Leser an den typischen Situationen in der Arbeitswelt mit einem »kurzen Blick« auf das Arbeitsrecht ab.

Abgerundet wird die Darstellung durch einen Blick auf das arbeits- und sozialrechtliche Gesamtsystem, auf Grundsatzfragen, grenzüberschreitende Fälle und auf die Möglichkeiten der Durchsetzung des Sozialrechts bei Behörden und vor Gericht. Das Handbuch leitet sicher durch alle sozialrechtlichen Fragestellungen.

Die Schwerpunkte:

- Das Sozialrecht und seine Bedeutung für die betriebliche Praxis
- Das Verhältnis des Sozialrechts zum Arbeitsrecht
- Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung
- Der Weg in die Beschäftigung
- Sozialrechtliche Konsequenzen des privatrechtlichen Arbeitsvertrages
- Urlaub und andere Freistellungen
- Krankheit im Arbeitsverhältnis
- Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- Veränderungen im Familienstand
- Wirtschaftliche Krise
- Arbeitskampf
- Erwerbsminderung und Behinderung
- Alter
- Arbeitsplatzverlust
- Pflegebedürftigkeit
- Todesfall
- Verwaltungs- und Gerichtsverfahren sowie Allgemeiner Teil
- Internationales Sozialrecht



Däubler / Deinert (Hrsg.)

KSchR – Kündigungsschutzrecht

Kommentar für die Praxis

12., aktualisierte Auflage

2024. 2.438 Seiten, gebunden

inklusive Zugang zur Online Ausgabe

€ 248,-

ISBN 978-3-7663-7299-4

bund-shop.de/7299

Der Kommentar für die Arbeitnehmervertretung

Wer Beschäftigten beim Kündigungsschutz kompetent zur Seite stehen will, kann auf diesen Kommentar nicht verzichten. Er behandelt detailliert alle Gesetze, die Schutz gegen Kündigungen geben. Dazu gehören neben dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) auch zahlreiche Bestimmungen, die man unter dem Stichwort »Sonderkündigungsschutz« zusammenfasst. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wirft zahlreiche Fragen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts auf – auch sie sind umfassend erläutert. Zudem gibt es ein eigenes Kapitel zu den Besonderheiten bei Kündigungen im öffentlichen Dienst. Mit dem Zugang zur Online-Ausgabe sind der gesamte Kommentar und die dort zitierten Urteile in digitaler Form nutzbar.

Die Neuauflage berücksichtigt insbesondere:

- Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes in § 15 KSchG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- Neuregelung im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Kündigungsverbot von Whistleblowern im Sinne des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes
- Sonderkündigungsschutz für Vergütungsbeauftragte und Strahlenschutzbeauftragte
- Verhaltensbedingte Kündigung, etwa wegen rechtsradikaler Betätigung, Datenschutzverstößen, Meinungsäußerungen in sozialen Medien
- Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG
- Massenentlassung nach §§ 17 ff. KSchG
- Neuerungen infolge der Transparenzrichtlinie (EU) 2019/1152
- Kündigung mit Hilfe eines Algorithmus

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7299 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7299-4	Däubler / Deinert (Hrsg.) KSchR – Kündigungsschutzrecht	248,-

Absender: Frau Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:
069 / 79 50 10-20Fax:
069 / 79 50 10-11E-Mail:
kontakt@bund-verlag.dewww.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen. Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

KITTTNER

Arbeits- und Sozial- ordnung

- Gesetze
- Einleitungen
- Übersichten

51. Auflage

2026



Online-Zugriff auf
alle Inhalte

- + Alle Gesetze im Volltext
- + Rechtsprechung im Volltext

**Jetzt
bestellen**

Fachkompetenz ohne Wenn und Prompt.

Für jedes Betriebsrats- und Personalratsmitglied.

www.mein-kittner.de | kontakt@bund-verlag.de

Bestellhotline: 069 / 79 501 020

