

Wichtige arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Regelungen 2026

20. Januar 2026

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Matthias Stelzer
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Inhalt des Online-Seminars

Sozialversicherungsrecht

- Rechengrößen
- Minijob / Mindestlohn
- Steuerfreie Aktivrente
- Altersrente für Schwerbehinderte
- Kurzarbeitergeld

Individual-/Kollektivarbeitsrecht

- Erleichterte Befristung bei Rentenberechtigten
- Status Quo Arbeitszeiterfassung (ArbZG)
- Betriebsratsvergütung
- Betriebsverfassung im Blick des Gesetzgebers

Betriebsratswahlen 2026

- Gesetzlicher Stand
- Aktuelle Rechtsprechung

Europarecht

- Entgelttransparenzrichtlinie (Stand der Umsetzung)
- Plattformarbeitsrichtlinie (Stand der Umsetzung)
- Neufassung der EU-Richtlinie zum EBR
- Verschiebungen bei EU-KI-Verordnung?

Rechtsprechung

- Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- Präventionsverfahren bei Probezeitkündigung
- Verzicht auf Mindesturlaub
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Beweiswert)
- Entgeltdiskriminierung
- Massenenlassungsanzeige

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherung (1/6)

Rechengrößen (1/2)

Sozialversicherungsbeiträge	2026	2025
Gesetzl. Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Gesetzl. Arbeitslosenversicherung	2,60%	2,60%
Gesetzl. Krankenversicherung	14,60% (Steigende Zusatzbeiträge)	14,60%
Gesetzl. Pflegeversicherung	3,60% Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,60%	3,60% Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,60%
Insolvenzgeldumlage	0,15%	0,15%

Sozialversicherung (2/6)

Rechengrößen (2/2)

Wichtigste Rechengrößen	2026	2025
Gesetzl. Rentenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 8.450,00 / Monat	EUR 8.050,00 / Monat
Gesetzl. Arbeitslosenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 8.450,00 / Monat	EUR 8.050,00 / Monat
Gesetzl. Krankenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 5.812,50 / Monat	EUR 5.512,50 / Monat
Gesetzl. Krankenversicherung Versicherungspflichtgrenze	EUR 6.450,00 / Monat	EUR 6.150,00 / Monat

Sozialversicherung (3/6)

Minijob / Mindestlohn

- Seit 1.1.2026 gesetzlicher Mindestlohn: **EUR 13,90** (zuvor EUR 12,82).
- Verdienstgrenze Minijob an gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt.
 - o Weiterhin unverändert: **Kurzfristiger Minijob** - 70 Tage oder drei Monate je Kalenderjahr;
 - o **Entgeltgeringfügiger Minijob**: Nun EUR 603 (zuvor EUR 556).



Achtung:

Schwellenwert und gesetzlicher Mindestlohn von EUR 13,90 brutto (seit 1.1.2026) führt bei Entgeltgeringfügigkeit zu Monatsarbeitszeit von max. 43,38 Stunden!

Sozialversicherung (4/6)

Steuerfreie Aktivrente

„Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz)" vom 22.12.2025 – am 1.1.2026 in Kraft getreten (BGBl. 2025 I Nr. 361 vom 23.12.2025):

- **Steuerliche Förderung** für Rentner*innen, die trotz erreichtem Rentenalter weiterarbeiten möchten. Instrument gegen **Fachkräftemangel**.
- **§ 3 Nr. 21 EStG nF**: Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit bis zu **EUR 24.000 pro Jahr** ab Folgemonat nach Erreichen der **Regelaltersgrenze** steuerfrei.
 - Überschießende Einnahmen normal zu versteuern (ebenso der Rentenbezug).
 - Achtung: Steuervorteile nur bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen.
 - Unverändert: Verbeitragung der Einnahmen (Sozialversicherungsbeiträge).

Sozialversicherung (5/6)

Wegfall der Übergangsregelung bei Altersrente für Schwerbehinderte

Vorsicht bei „Frühverrentungsmodellen“ → Wegfall der Übergangsregelung in 236a SGB VI:

- Hintergrund: Schrittweise Erhöhung der Altersgrenze für Rentenbezug schwerbehinderter Menschen ("Schwerbehindertenrente") seit 2012.
- Ab 2026 endet aber mit **Geburtsjahrgang 1964** Übergangsphase für vorzeitige Inanspruchnahme.
 - Abschlagsfreie "Schwerbehindertenrente" erst mit 65 Jahren.
 - Vorzeitiger Renteneintritt ab 62. Lebensjahr nur noch mit Abschlag.

Sozialversicherung (6/6)

Kurzarbeitergeld



„**Vierte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld**“ – Beschluss Bundeskabinett am 17.12.2025
(BGBl. 2025 I Nr. 338 vom 19.12.2025):

- Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf bis zu **24 Monate** verlängert, befristet bis **Ende 2026**.
- Ab dem 1. Januar 2027 gilt wieder reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten.

Individual- /Kollektivarbeitsrecht

Erleichterte Befristung bei Rentenberechtigten

Ausgangspunkt (§ 14 TzBfG) und Neuregelung (41 Abs. 2 SGB VI)

§ 14 Abs. 1 TzBfG:

- Satz 1: Befristung zulässig, wenn durch **sachlichen Grund** gerechtfertigt.
- Satz 2: **Beispielkatalog** (z.B. nur vorübergehender Bedarf, Eigenart der Arbeitsleistung oder Erprobung).

§ 14 Abs. 2 TzBfG

- Satz 1: **ohne sachlichen Grund bis zu insg. 2 Jahre** zulässig (höchstens dreimalige Verlängerung).
- Satz 2: Unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. **Vorbeschäftigungsverbot** bzw. **Zuvor-Arbeitsverhältnis**).

§ 41 Abs. 2 SGB VI nF.

- § 14 II 2 TzBfG gilt nicht für Arbeitnehmer, die **Regelaltersgrenze erreicht** haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 II 1 TzBfG bei demselben Arbeitgeber
1. **Voraussetzungen des § 14 II 1 TzBfG eingehalten** werden und
 2. folgende **Grenzen** nicht überschritten: Höchstdauer von insg. 8 Jahren oder Zahl von 12 Befristungen.

Erleichterte Befristung bei Rentenberechtigten

Ausgangspunkt (§ 14 TzBfG) und Neuregelung (41 Abs. 2 SGB VI)

Voraussetzungen sind daher:

1. Arbeitnehmer hat Regelaltersrente erreicht
2. der einzelne sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag überschreitet nicht die Gesamtdauer von 2 Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung
3. die Gesamtdauer der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge überschreitet nicht die Höchstdauer von 8 Jahren und es werden max. 12 sachgrundlose befristete Arbeitsverträge, jeweils mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen



Soll ein Rentner für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren beschäftigt werden, muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.



Liegt ein neuer Arbeitsvertrag vor, wenn die Konditionen identisch bleiben? Oder müssen die Konditionen (wenn ja in welchem Umfang?) geändert werden?

Status Quo der Arbeitszeiterfassung – Warten auf reformiertes ArbZG!



Arbeitszeiterfassung (1/4)

Ausgangslage (Ausgangslage 1/2)

Ausgangslage – § 16 Abs. 2 ArbZG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 (→ 8 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen...“

Ausgangspunkt:

EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18

Arbeitgeber muss "objektives, verlässliches und zugängliches System" einführen, mit dem tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

„Paukenschlag“ des BAG:

BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21

(dem folgend LAG München v. 22.05.2023 – 4 TaBV 24/23)

Referentenentwurf des BMAS
vom 18.4.2023 zur Neufassung
von § 16 ArbZG, der aber viele
Fragen offen ließ.

- § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG erfordert System, um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden zu erfassen.

- Initiativrecht des Betriebsrats.

Seitdem wird viel diskutiert, ohne
zählbare Ergebnisse ...

Arbeitszeiterfassung (2/4)

Ausgangslage (2/2)

Sanktionen? Aktuelle Bußgeldvorschriften des ArbSchG und des ArbZG erstrecken sich nicht auf allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

- Denkbar ist aber **vollstreckbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde**, die im Fall eines Verstoßes bußgeldbewehrt sein kann.

Arbeitszeiterfassung (3/4)

Gesetzesentwurf BMAS 2023 war bislang der einzige konkrete Entwurf.

Tarifungebundene Unternehmen:

- Starre gesetzliche Vorgaben
- Tägliche Erfassung
- Elektronisch (Ausnahme Kleinbetriebe)

Tarifgebundene Unternehmen:

Möglichkeiten zur Abweichung:

- wöchentliche Erfassung
- Ausnahme für flexibel tätige AN, deren Arbeitszeit nicht im Voraus festgelegt ist oder von den AN selbst festgelegt werden kann

Anwendungsbereich

- (+) grds. alle AN.
- (-) bei leitenden Angestellten.
- (-) bei tariflicher Ausnahme für besonders flexibel tätige AN.

Präzisierung des Arbeitszeitbegriffs?

Nein, sodass auf BAG-Rechtsprechung zurückzugreifen ist.

Verantwortlich für Erfassung?

Arbeitgeber, aber Delegation möglich (sofern Kontrolle erfolgt).
Speicherung der Daten im Inland für 2 Jahre.

Informationsrecht des Arbeitnehmers

Pflicht zur Information und Aushändigung eines Nachweises.

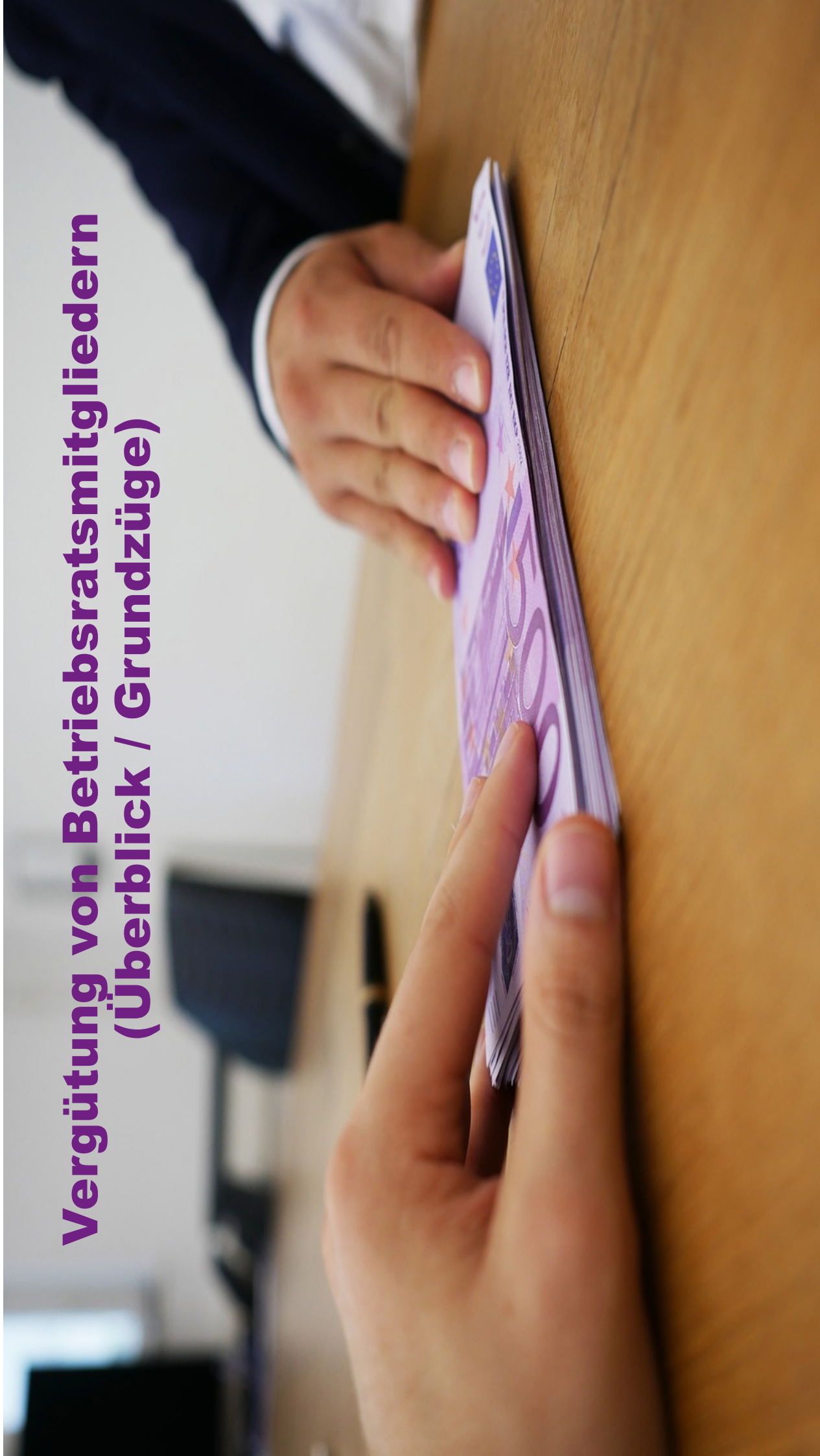
Arbeitszeiterfassung (4/4)

Koalitionsvertrag 2025 / Ausblick

- Koalitionsvertrag 2025: Wöchentliche Höchstarbeitszeit (48 Stunden) statt täglicher Höchstarbeitszeit (8 Stunden).
 - Im Einklang mit EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, aber **heftige Kritik von Opposition und Gewerkschaften**.
 - Hitzige Debatten in der Presse, aber **kein konkreter Entwurf**.
- Urteil des BAG vom 13.9.2022 gilt nach wie vor! Rechtsprechung geht weiter in diese Richtung:
 - **LAG München v. 22.05.2023 – 4 TaBV 24/23**: Arbeitgeber kann nicht darauf verweisen, die Gesetzgebung abwarten zu wollen. Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiterfassung zu.
 - **EuGH v. 19.12.2024 – C-531/23**:
 - Herausnahme von Arbeitnehmern aus der Zeiterfassungspflicht (hier: Hausangestellte) kann unionrechtswidrig sein (§ 1 Abs. 2 S. 1 ArbZG und § 1 Abs. 2 S. 1 ArbSchG!).

Gesetzgebung weiter beobachten!

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (Überblick / Grundzüge)



Vergütung BR-Mitglieder (1/3)

Aktueller Fall - OLG Frankfurt am Main (Urt. v. 20.11.2025 - 5 U 15/24)

Sachverhalt:

- Städtischer Betrieb im öffentlichen Nahverkehr.
- Mitglieder des Betriebsrats werden ohne Bezug zur Tätigkeit höhergruppiert.
- Geschäftsführer, der nicht für das Personalwesen zuständig war, stimmt den Höhergruppierungen zu.
- Die Stadt klärte den Sachverhalt nach einem anonymen Hinweis mithilfe einer externen Anwaltskanzlei auf.
- Stadt kündigt danach den Geschäftsführer fristlos.



Vergütung BR-Mitglieder (2/3)

Aktueller Fall - OLG Frankfurt am Main (Urt. v. 20.11.2025 - 5 U 15/24)

Nicht unübliche Situation:

- Konflikte mit Betriebsrat vermeiden
- Offizielle Argumentation mit dem Benachteiligungsverbot
- Verlassen auf Ressortzuständigkeit innerhalb der Geschäftsführung



Vergütung BR-Mitglieder (3/3)

Aktueller Fall - OLG Frankfurt am Main (Urt. v. 20.11.2025 - 5 U 15/24)

Entscheidung:

- Geschäftsführer ist anlassbezogen zur Kontrolle und Überwachung des ressortzuständigen Mitgliedsführers verpflichtet.
- Er war in die Kommunikation / den Schriftverkehr eingebunden und hätte die Höhergruppierung hinterfragen müssen.
- Fristlose Kündigung war wirksam.



Vergütung BR-Mitglieder: Grundsätze

Entgeltbezogenes Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

§ 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG:

„Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.“

§ 78 S. 2 BetrVG:

„1Die Mitglieder des Betriebsrats, [...]. 2Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. [...].“

Vergütung BR- Mitglieder: Grundsätze

Entgeltbezogenes Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

Untreue bei überhöhtem Arbeitsentgelt für ein
BR-Mitglied – BGH Urt. v. 10.01.2023 – 6 StR
133/22

- Tatbestand der Untreue nach § 266 Abs. 1 StGB kann erfüllt sein, wenn ein Vorstand einer Aktiengesellschaft unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) einem Mitglied des Betriebsrats ein überhöhtes Arbeitsentgelt gewährt.



Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Vergleichbarkeit nach § 37 Abs. 4 BetrVG?

Vergleichbarkeit

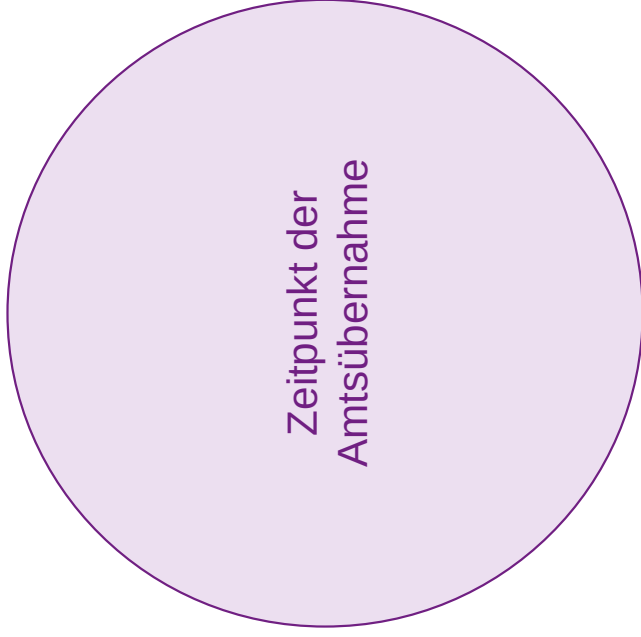
BAG 18.01.2017 – 7 AZR 205/15

„Vergleichbar ist vielmehr nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt hat und dafür in gleicher Weise wie der Betriebsrat fachlich und persönlich qualifiziert war.“

1. Zeitpunkt der Amtsübernahme
2. Tätigkeit
3. Qualifikation

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe (1/3)



- Erstmalige Amtsübernahme ist entscheidend.
 - Nicht relevant: Teilfreistellung oder vollständige Freistellung.
 - Strittig: Änderung des Zeitpunkts zulässig bei Karrieresprung zwischen Amtsübernahme und Freistellung?



**Achtung bei den jetzigen Betriebsratswahlen –
Dokumentation zumindest bei neuen BR-
Mitgliedern erforderlich!**

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

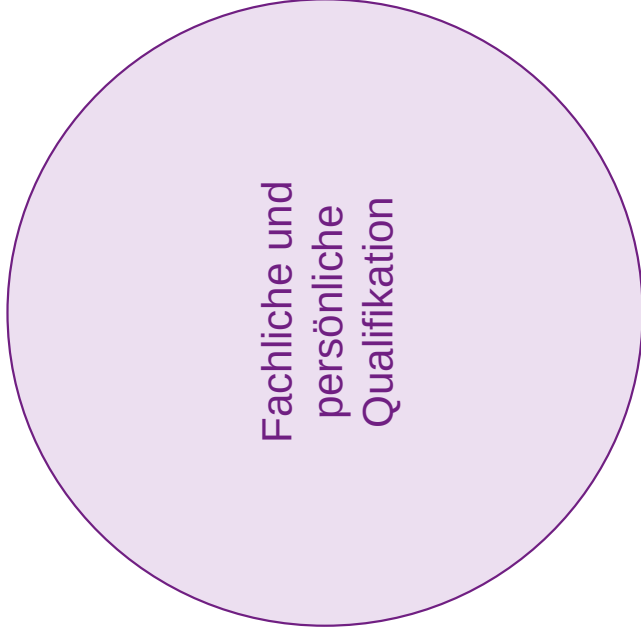
Bildung der Vergleichsgruppe (2/3)



- Tätigkeit? Nicht die Betriebsrattätigkeit ist entscheidend.
Nur die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ist relevant.
- Keine vollkommene Kongruenz der Tätigkeiten zwischen BR-Mitgliedern ist erforderlich. Verglichen werden insbesondere:
 - Aufgabenstruktur
 - Schwierigkeit
- Anhaltspunkte?
 - Eingruppierungsmerkmale von Tarifvertrag oder Vergütungsordnung

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe (3/3)



- Nur vergütungsrelevante Qualifikationen für geschuldete Tätigkeit sind zu beachten.
 - Beispiele: Ausbildung, Berufserfahrung, Promotion, Zusatzqualifikationen
- Nicht relevant: Qualifikation während Betriebsrattätigkeit.

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (1/3)

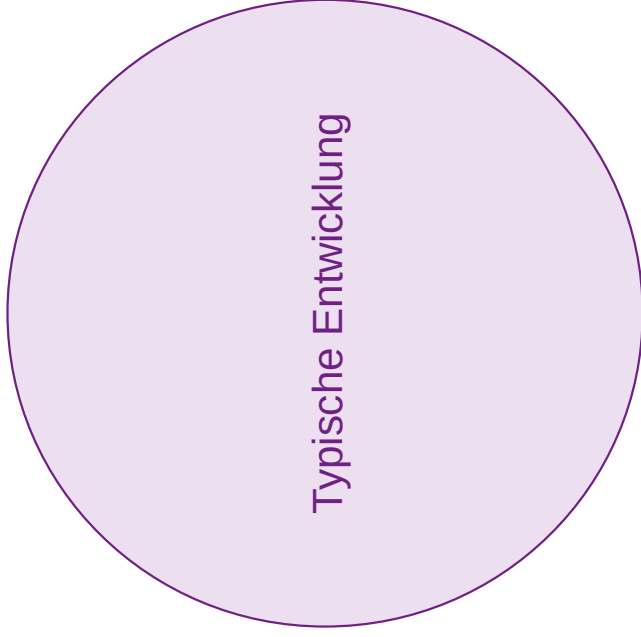
Betriebsübliche
Entwicklung i.S.v.
§ 37 Abs. 4 BetrVG

BGH vom 10.1.2023 – 6 StR 133/22

„Üblich ist eine Entwicklung, wenn die überwiegende Anzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer eine solche typischerweise bei normaler betrieblicher und personeller Entwicklung genommen hat.“

1. Typische Entwicklung
2. Mehrheit vergleichbarer Arbeitnehmer

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (2/3)



- „Typisch“: „Gleichförmiges“ Verhalten des Arbeitgebers.
- Betriebsratsstätigkeit muss Grund dafür sein, dass Betriebsrat die entsprechende Stelle nicht erhalten hat.

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (3/3)



- Sonderkarrieren vergleichbarer Arbeitnehmer
aufgrund individueller Gründe?
 - Nicht relevant.
- Hypothetische Sonderkarriere des
Betriebsratsmitglieds?
 - Nicht relevant.

Betriebsratsvergütung – Neuregelung

Gesetzliche Neuregelung (1/3)

§ 37 Abs. 4 BetrVG - Sätze 3 bis 5:

„Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein **sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung** vorliegt.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer **Betriebsvereinbarung** ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.

Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf **grobe Fehlerhaftigkeit** überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“

Möglichkeit Abweichung vom
Zeitpunkt Amtsübernahme

Möglichkeit Regelung zur
Vergleichbarkeit

Betriebsratsvergütung – Neuregelung

Gesetzliche Neuregelung (2/3)

§ 78 Satz 3 BetrVG:

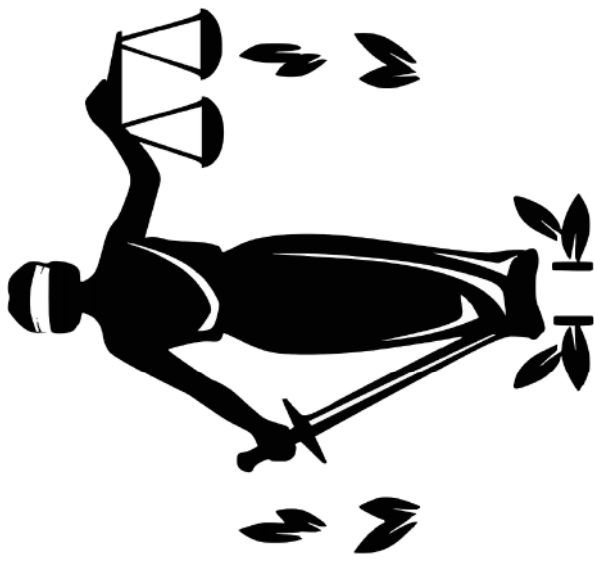
"Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die **für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt** und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt."

Betriebsratsvergütung – Neuregelung

Gesetzliche Neuregelung (3/3)

Bewertung

- In weiten Teilen bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.
- Abweichungen bei dem Zeitpunkt der Vergleichbarkeit und dem Verfahren der Vergleichbarkeit.
 - Unbestimmte Rechtsbegriffe („sachlicher Grund“, „Verfahren der Vergleichbarkeit“, „ermessensfehlerhaft“) sorgen für Rechtsunsicherheit und erhebliche Risiken.
 - Regelungskompetenz der Betriebsparteien in „eigener Sache“ ist sehr kritisch zu sehen – restriktiver Umgang geboten.



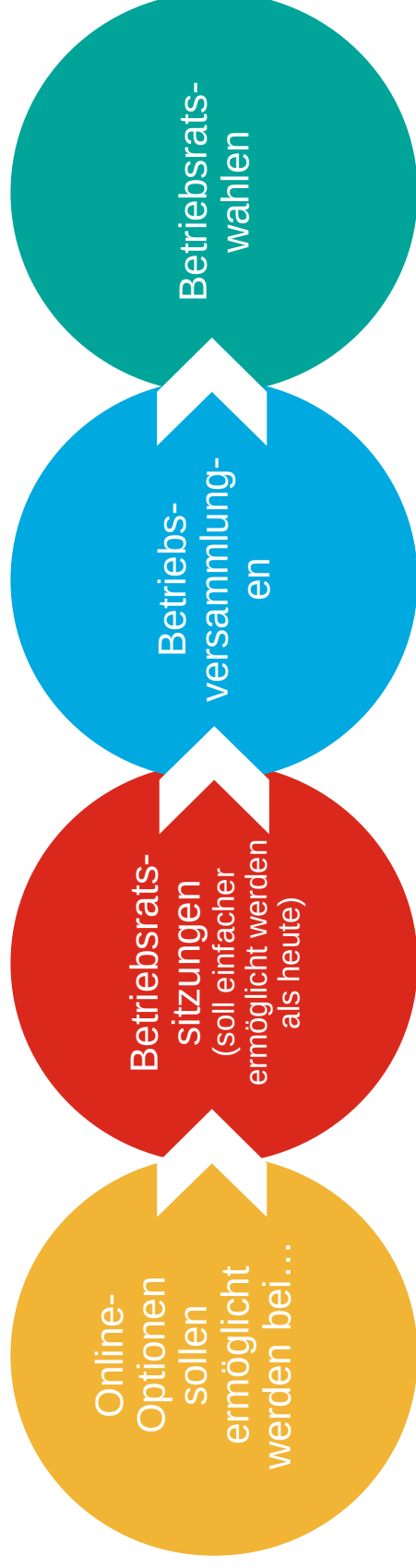
Betriebsverfassungsgesetz im Blick des Gesetzgebers



Neuregelungen im BetrVG?

- Gegenwärtige Diskussionen (1/3)

Es wird DISKUTIERT, verschiedene Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz herbeizuführen. Zum Beispiel:



Neuregelungen im BetrVG?

- Gegenwärtige Diskussionen (2/3)

Anpassung
Arbeitnehmer-
begriff /
Geltungs-
bereich BetrVG

Anpassung
Betriebsrats-
begriff (z.B.
wegen
Plattformarbeit)

Verbesserung
Beteiligungs-
rechte bei
Personal-
planung und
Qualifizierungs-
maßnahmen

Neuregelungen im BetrVG?

- Gegenwärtige Diskussionen (3/3)

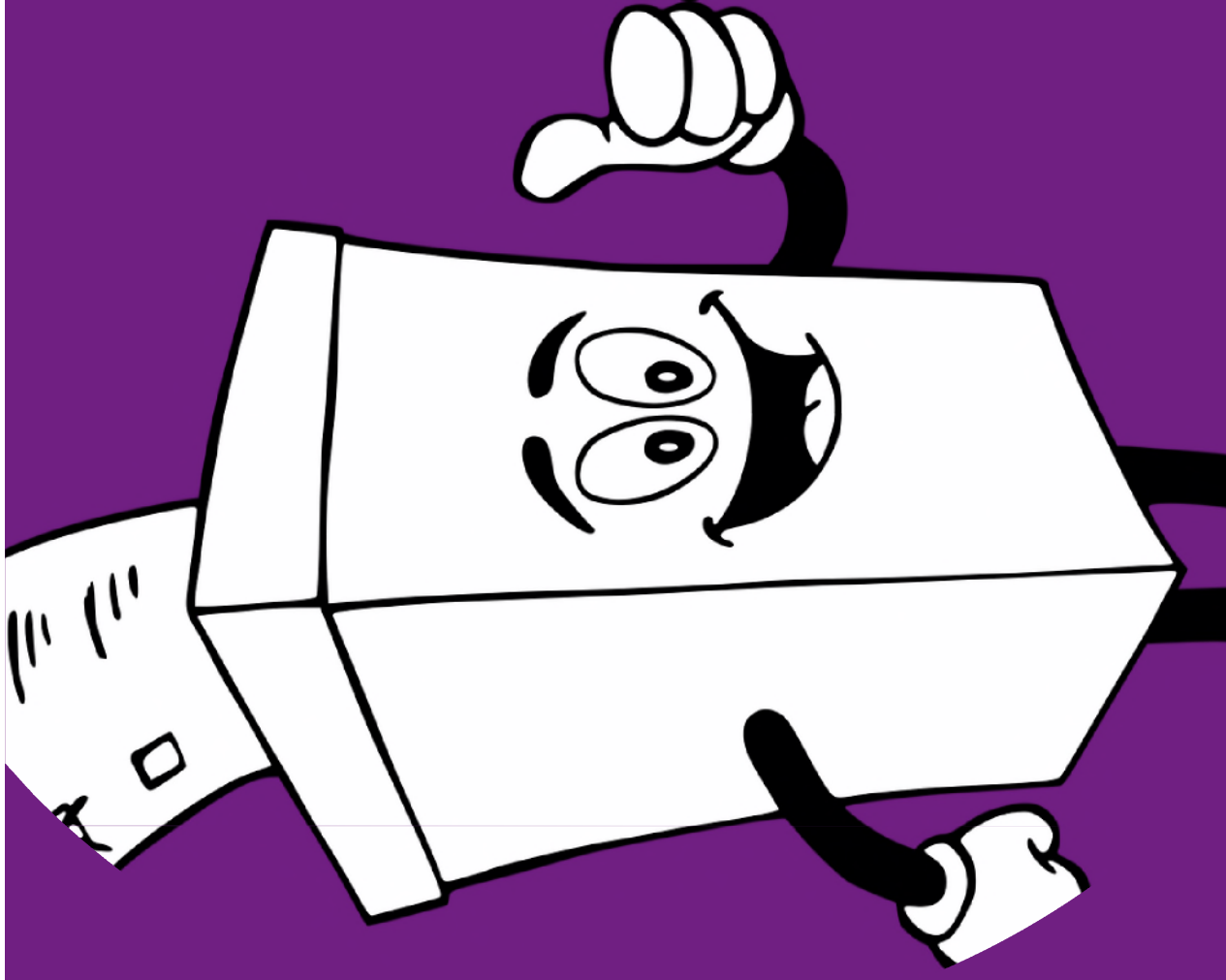
Digitales
Zugangsrecht
der
Gewerkschaft

Mitbestimmung
bei technischen
Einrichtungen
i.S.v. § 87 Abs.
1 Nr. 6 BetrVG

Steuer-
entlastung von
Gewerkschafts-
beiträgen

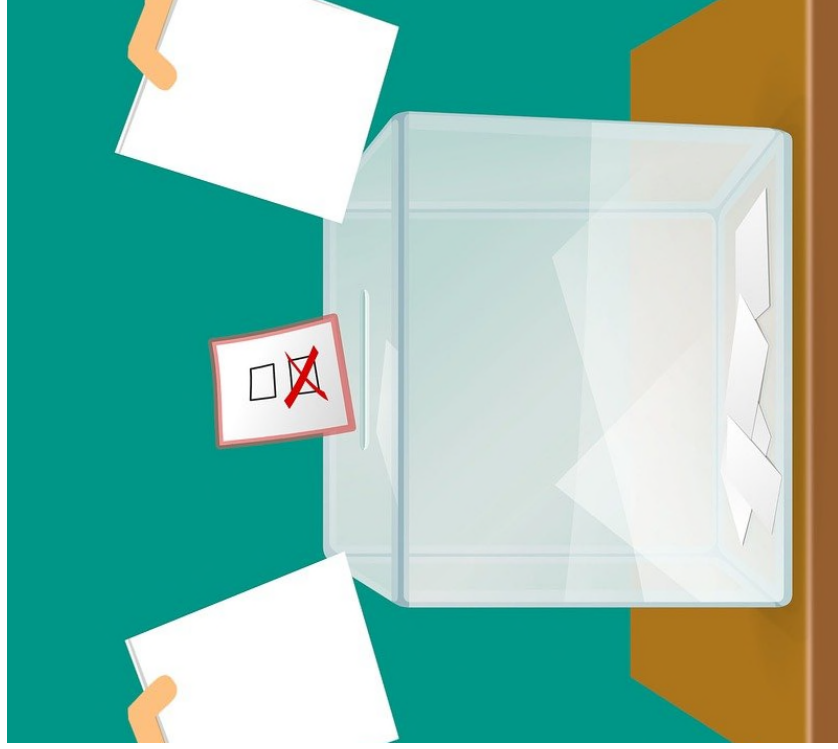
Betriebsratswahlen 2026

- Grundlagen
- Arten Wahlverfahren
- Überblick Ablauf reguläres Wahlverfahren
- Aktuelle Rechtsprechung
(Mehrfachwahlrecht bei Matrixstrukturen)



Betriebsratswahlen 2026 (1/8)

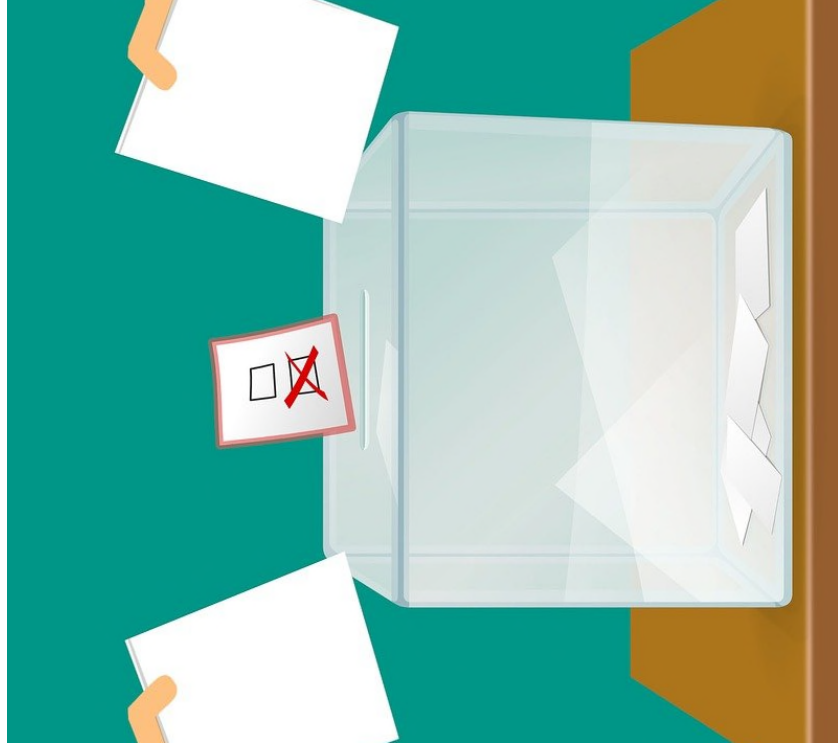
Wie wird man Betriebsratsmitglied?



- **Wählbarkeit:** Personen, die sich zur Wahl des Betriebsrates aufstellen lassen können.
 - Nur Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate beschäftigt sind.
 - Keine Leiharbeitnehmer.
- **Wahlberechtigung:** Personen, die eine andere Person wählen können.
 - Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
 - Leiharbeitnehmer ab einer Einsatzzeit von mehr als 3 Monaten.
 - Zugehörigkeit zum Betrieb.

Betriebsratswahlen 2026 (2/8)

Wahlberechtigung bei Matrixorganisationen



- Wann ist ein Arbeitnehmer einem Betrieb zugeordnet und darf dort den Betriebsrat wählen?
 - Eingliederung ist entscheidend, d.h. das Weisungsrecht.
- Was bei einer Führungskraft / Teamleitung, wenn diese Teams an mehreren Standorten leitet?
 - BAG v. 22.05.2025 - 7 ABR 28/24: Es ist möglich, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein, wenn ein Arbeitnehmer in mehrere Betriebsorganisationen tatsächlich eingegliedert ist.
 - Einzelfallprüfung, verbunden mit der Gefahr der Anfechtung der Betriebsratswahl!

Betriebsratswahlen 2026 (3/8)

Größe des Betriebsrats

Staffelung in § 9 BetrVG: Größe des Betriebsrates hängt von der Anzahl der in der Regel wahlberechtigten Arbeitnehmer ab (s.o.).

- 5 bis 20 AN: 1 BR-Mitglied
- 21 bis 50 AN: 3 BR-Mitglieder
- 51 bis 100 AN: 5 BR-Mitglieder
- 101 bis 200 AN: 7 BR-Mitglieder

u.s.w.

Betriebsratswahlen 2026 (4/8)

Arten der Wahlverfahren

Vereinfachtes Wahlverfahren

- In Betrieben mit i.d.R. 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern
- Die Wahl findet grds. an nur zwei Wahlversammlungen statt (Wahlvorstand und Wahltag).

Reguläres Wahlverfahren (formalistischer!)

- In allen anderen Fällen, insbes. in Betrieben mit idR. mehr als 100 Arbeitnehmern.
- Verantwortlichkeit des Wahlvorstandes für alle Handlungen.
- Aktive Einbindung der Belegschaft, z. B. durch Rechtsbeihilfe gegen Handlungen des Wahlvorstandes (z. B. Einspruch).
- Verbindliche Fristenvorgaben für die einzelnen Handlungen.

Betriebsratswahlen 2026 (5/8)

Ablauf des regulären Wahlverfahrens (1/2)

1. Bestellung des Wahlvorstandes
2. Erste Sitzung des Wahlvorstandes
3. Vorbereitung des Wahlvorstandes
4. Erlass des Wahlausschreibens (zentraler und häufig fehlerbehafteter Handlungsschritt)
5. Bekanntmachung Wählerliste und Wahlordnung
6. Behandlung von Einsprüchen gegen die Wählerliste
7. Einreichen von Wahlvorschlägen / Vorschlagslisten bei mehr als 5 BR-Mitgliedern
8. Prüfung der Wahlvorschlagslisten
9. Vergabe der Listennummern und Bekanntmachung
10. Vorbereitung der Stimmabgabe
11. Stimmabgabe

Betriebsratswahlen 2026 (6/8)

Ablauf des regulären Wahlverfahrens (2/2)



- Bei Fehlern: Anfechtbarkeit der Wahl oder unter Umständen Nichtigkeit der Wahl!
- Behinderung und/oder Beeinflussung der Betriebsratswahl ist eine Straftat (§ 119 BetrVG), die mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet wird.

Betriebsratswahlen 2026 (7/8)

Wichtige Rechtsprechung (1/2)

BAG v. 24.09.2025 – 7 ABR 24/24

- Die in einem Betrieb ohne Betriebsrat bekannt gemachte Einladung zu einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstands muss grundsätzlich nicht mehrsprachig erfolgen bzw. in alle betriebsüblichen Sprachen übersetzt werden.
- § 2 Abs. 5 WO findet keine Anwendung.

BAG v. 23.10.2024 – 7 ABR 34/23

- Nach § 24 II 1 Nr. 1 WO erhalten zur Wahl des Betriebsrats wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe, ohne dass es eines entsprechenden Verlangens bedarf. Hierunter fallen Arbeitnehmer mit mobiler Arbeit (Homeoffice) und Arbeitnehmer in Kurzarbeit, selbst wenn diese Eigenarten ihrer Beschäftigungsverhältnisse nur vorübergehend bestehen (Rn. 55 ff.).

Betriebsratswahlen 2026 (8/8)

Wichtige Rechtsprechung (2/2)

BAG v. 25.10.2023 – 7 ABR 25/22

- Eine Betriebsratswahl, die unter Verkennung des Betriebsbegriffs durchgeführt wurde, ist in der Regel nicht nichtig, sondern allenfalls anfechtbar (st. Rspr.).



Veränderungen und Entwicklungen auf europäischer Ebene

Entgelttransparenz- richtlinie

Entgelttransparenzrichtlinie (1/3)

Überblick

Transparenzinstrumente

- Transparenz für Stellenbewerber*innen
- Vergütungsstruktur
- Informationspflichten und individuelles Auskunftsrecht im Arbeitsverhältnis
- Berichtspflichten
- Gemeinsame Entgeltbewertung der Betriebsparteien

Instrumente zur Durchsetzung der Transparenz

- Art. 16: Anspruch auf Schadensersatz („abschreckende und angemessene Art und Weise“) und Entschädigung
- Art. 18: Umkehr Darlegungs- und Beweislast
- Art. 23: Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“
- Art. 24: Einhaltung Entgeltgleichbehandlung bei öffentlichen Aufträgen und möglicher Ausschluss aus Vergabeverfahren

BAG v.
23.10.2025
– 8 AZR
300/24!?

Entgelttransparenzrichtlinie (2/3)

Umsetzung: Zeitplan

6. Juni 2023:
Inkrafttreten der
Entgelttransparenz-
richtlinie (Richtlinie
(EU) 2023/970)

7. Juni 2026:
Pflicht zur Umsetzung
der Richtlinie in
nationales Recht

Trotz der
Umsetzungspflicht:
teilweise nur
stufenweise Einführung

Entgelttransparenzrichtlinie (3/3)

Umsetzung in Deutschland?

- Errichtung einer Kommission zur „Bürokratiearmen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“.
- Ziel: Vorschläge zur Umsetzung der Richtlinie bis Ende Oktober 2025
 - Erledigt.
- Jetzt: Gesetzesentwurf wird für Ende Januar 2026 erwartet.

Richtlinie Plattformarbeit

Richtlinie Plattformarbeit (1/3)

Inhalt / Historie (1/2)

EU-Kommission legte am 09.12.2021 im Rahmen eines Maßnahmenpaketes für die Plattformarbeit einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vor.

Was ist Plattformarbeit?

Arbeit, die über eine digitale Arbeitsplattform organisiert und [...] von einer Einzelperson auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen

- der digitalen Arbeitsplattform oder einem Vermittler
- und der Einzelperson ausgeführt wird,

unabhängig davon, ob ein Vertragsverhältnis zwischen der Einzelperson oder einem Vermittler und dem Empfänger der Dienstleistung besteht“

- Umfasst klassische Plattformarbeit (Liefersdienst, Fahrdienste etc.).
- Ggfs. auch die Vermittlung von Dienstleistern (z. B. IT-Spezialisten) über Portale.
- Betroffen sind EU-weit ca. 28 Mio. Menschen.

Richtlinie Plattformarbeit (2/3)

Inhalt / Historie (2/2)

Was ist digitale Arbeitsplattform?

Eine natürliche oder juristische Person, die eine Dienstleistung erbringt und dabei kumulativ folgende Anforderungen erfüllt:

1. wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, z. B. über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt;
2. wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht;
3. umfasst als notwendigen und wesentlichen Bestandteil die Organisation der von Einzelpersonen entgeltlich geleisteten Arbeit, unabhängig davon, ob diese Arbeit online oder an einem bestimmten Ort ausgeführt wird und
4. sie geht mit dem Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme einher.

Richtlinie Plattformarbeit (3/3)

Inhalt / Umsetzungspflicht

1. Dezember 2024: EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Richtlinie - EU - 2024/2831) tritt in Kraft.

Wesentlicher Inhalt:

- Vermutungsregelung bzgl. Arbeitnehmerstellung muss eingeführt werden.
- Regulierung des Einsatzes automatisierter Beobachtungs- und Entscheidungssysteme, u.a. Verbot der automatisierten Verarbeitung bestimmter sensibler Daten

2. Dezember 2026: Ablauf Umsetzungspflicht.



Neufassung der EU- Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat

Richtlinie Europäischer Betriebsrat

31. Dezember 2025:

Überarbeitete EU-Richtlinie 2025/2450 zum Europäischen Betriebsrat (EBR) tritt in Kraft getreten.

Wesentlicher Inhalt:

- Stärkung der Rechte des EBR, z.B. Konsultationspflicht mit schriftlicher Stellungnahme
- Verpflichtende Anzahl von zwei Präsenzsitzungen pro Jahr
- Informationen dürfen nur unter objektiven Kriterien als vertraulich eingestuft werden
- Bestandsschutz für „Alt-Vereinbarungen“ läuft aus, Unternehmen mit bestehenden EBR-Vereinbarungen müssen diese daher anpassen

31. Dezember 2027:

Ablauf der Umsetzungsfrist.

Europäische KI-Verordnung

EU-KI-Verordnung (1/7)

Definition – Was ist KI?

Maschinengestütztes System, das für einen in wechselndem Maße autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Einführung anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ergebnisse, Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.

(Art. 3 Nr. 1 KI-VO)

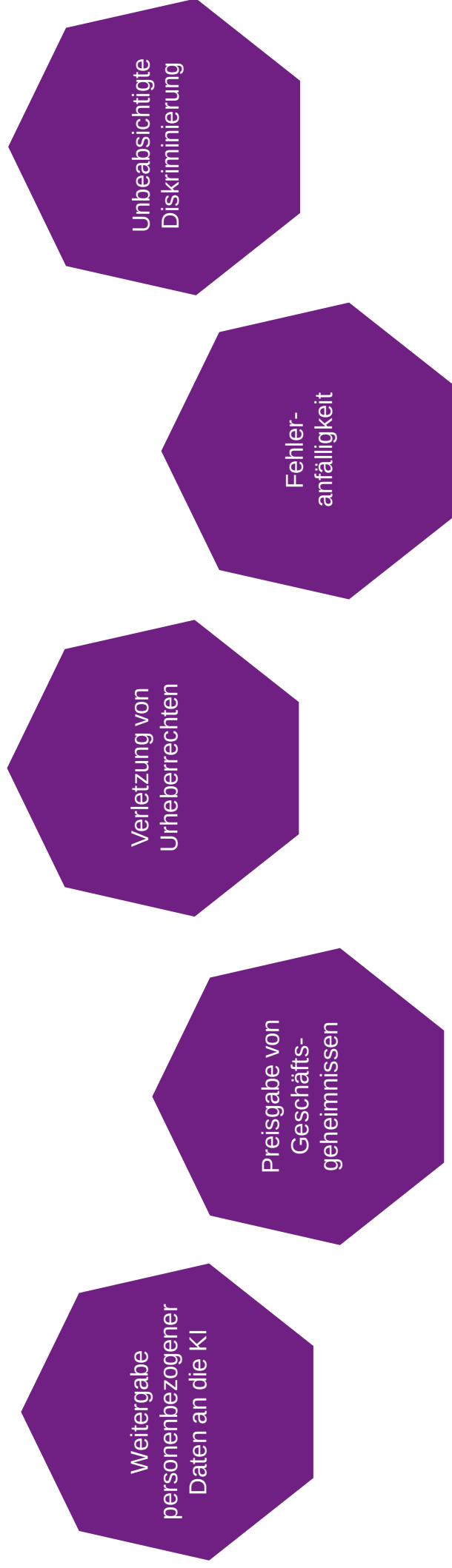
Im Beschäftigtenkontext KI-Systeme für:

- Einstellung und Auswahl (z.B. Analyse von Bewerbungen; Bewertung von Kandidaten)
- Beförderung oder Zuweisung von Aufgaben auf der Grundlage von Persönlichkeitsmerkmalen
- Leistungsbewertung
- Überwachung
- Chatbots zur Antwort bei HR-Fragen

EU-KI-Verordnung (2/7)

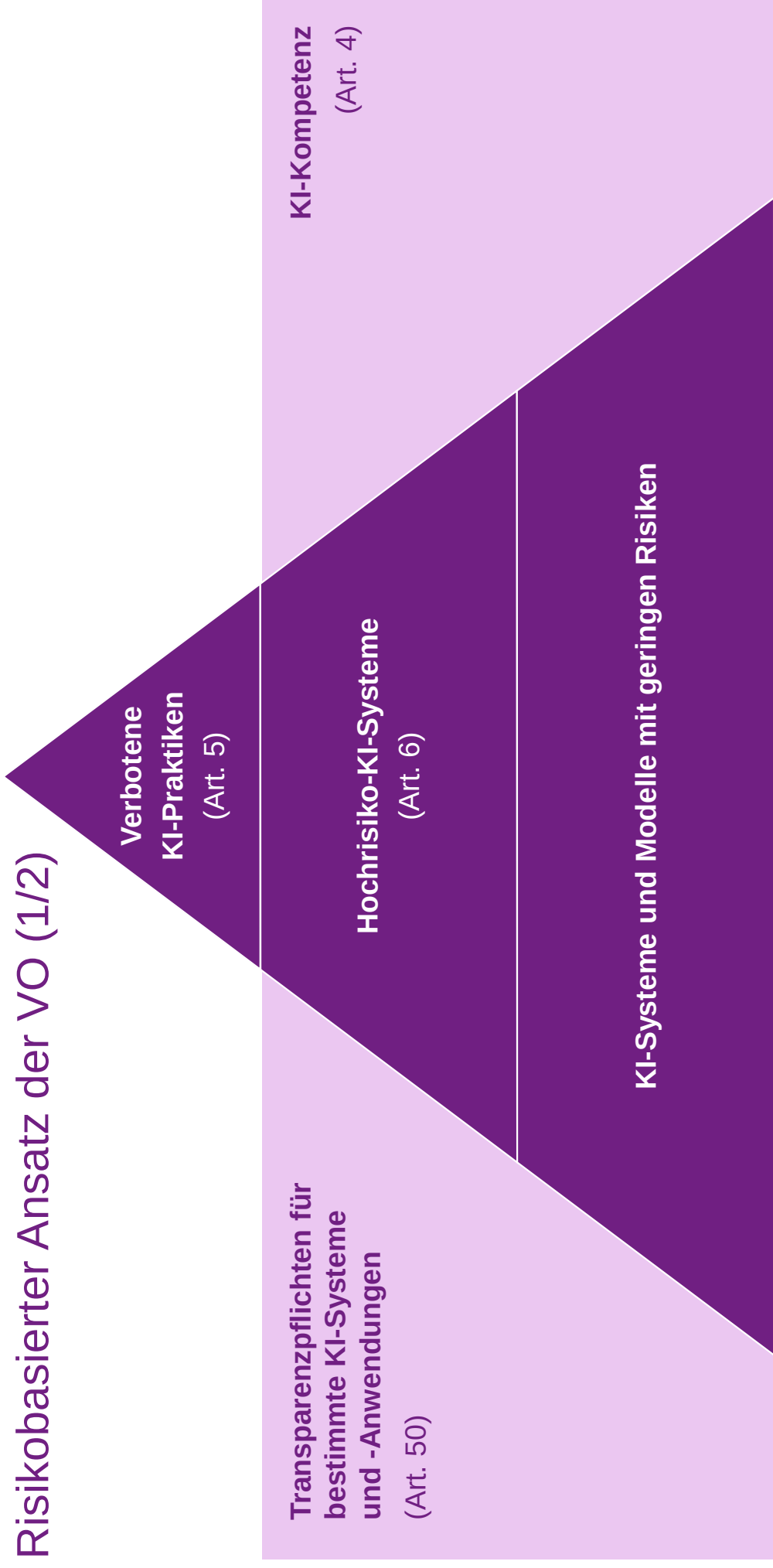
KI und Direktionsrecht des Arbeitgebers / Nutzungsrisiken

Direktionsrecht (§ 106 GewO) umfasst auch, welche technischen Tools zur Erbringung der Arbeitsleistung verwendet werden dürfen, um Nutzungsrisiken zu vermeiden:



EU-KI-Verordnung (3/7)

Risikobasierter Ansatz der VO (1/2)



EU-KI-Verordnung (4/7)

Risikobasierter Ansatz der VO (2/2)

Regelungszweck

Schutz vor Missbrauch und Schutz von Grundrechten:

Je höher das Risiko der Anwendung, desto strenger die Vorgaben.

Unannehmbares Risiko (Art. 5)

- Grds. verboten, z.B.
- gezielte Beeinflussung des Verhaltens.
 - Ableitung von Emotionen am Arbeitsplatz (Ausnahme: wichtige Sicherheitsaspekte).

Hohes Risiko (Art. 6)

- Erhöhte Sicherheitsvorschriften z.B. bei
- Einstellung oder Auswahl.
 - Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisung.
 - Überwachung und Bewertung.

Geringes oder kein Risiko

- Allg. KI-Anwendungen
- Geringe Transparenzpflichten für Betreiber bestimmter Systeme.

Verordnung gilt für **Entwickler und Betreiber**.

Bußgeldvorschriften!
(im Extremfall bis zu EUR 35 Mio. bzw. 7% des weltweiten Jahresumsatzes)!

EU-KI-Verordnung (5/7)

Betreiberpflichten bei Systemen mit hohem Risiko (Art. 26 KI-VO)

Betreiberpflichten, u.a.:

- **Technische und organisatorische Maßnahmen** zwecks Verwendung der KI.
- **Menschliche Aufsicht** mit hinreichender Kompetenz und Ausbildung (ggf. Pflicht zu Neueinstellung oder Beauftragung externer Anbieter).
- **Dokumentation / Aufbewahrung der Protokolle** für (dem Risiko) angemessene Dauer (mind. 6 Monate).
- **Information / Schulung** der Belegschaft / Betroffenen.

Allgemeine Pflichten, u.a.

- Beteiligung Betriebsrat, soweit Mitbestimmung reicht.
- Verbot von vollautomatisieren Entscheidungen im Arbeitsverhältnis (Art. 22 DSGVO).
- Datenschutzrechtlich zwingende Informationen (z. B. Art. 13 DSGVO).
- Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO) bei hohen datenschutzrechtlichen Risiken.

EU-KI-Verordnung (6/7)

Inkrafttreten und Geltungsbeginn (1/2)

Inkrafttreten am 1. August 2024.

Gestaffelter Geltungsbeginn über 3 Jahre (Art. 113):

- Grds. ab **2. August 2026**.
- Regeln für verbotene KI-Praktiken (Art. 5) schon ab 2. Februar 2025.
- Die meisten anderen Regelungen treten ab 2. August 2025 und 2. August 2026 in Kraft.
- Regelungen für Hochrisiko-KI-Systeme (Art. 6) gelten ab 2. August 2027.



EU-KI-Verordnung (7/7)

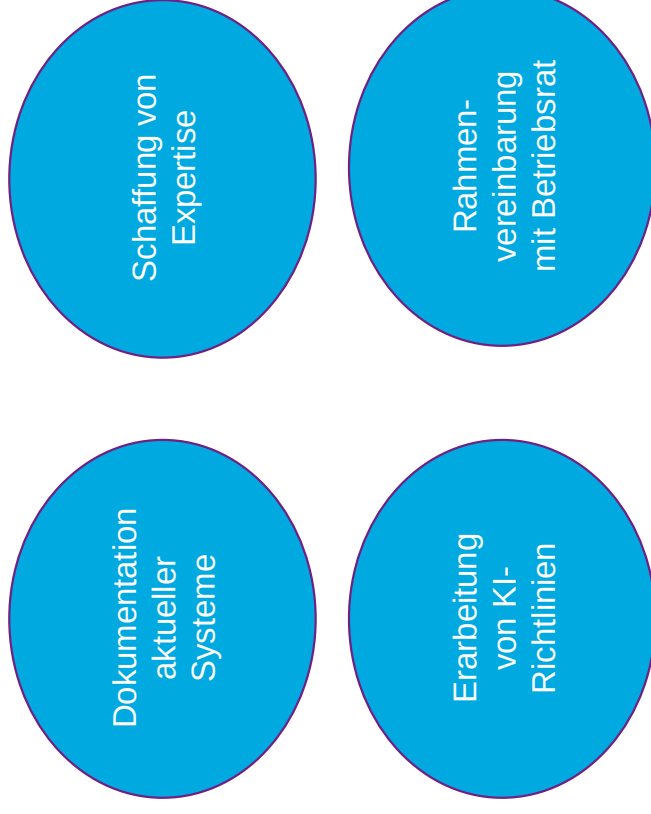
Inkrafttreten und Geltungsbeginn (2/2)

19.11.2025: Vorstellung des “Digital Omnibus on AI” der EU-Kommission.

- Muss noch durch EU-Gesetzgebungsverfahren und kann sich daher noch ändern!

Anpassung u.a. der KI-Verordnung:

- Transparenzpflichten nach Art. 50 Abs. 2 KI-VO sollen auf 2027 verschoben werden (statt 2.8.2026).
- Hochrisiko-Regulierung soll teils verschoben werden bis Standards verfügbar sind (spätestens aber 2.8.2028 (statt 2.8.2027)).
- KI-Kompetenz-Pflicht (Art. 4) soll entfallen.



Wichtige Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht



Probezeit bei befristetem Arbeitsverhältnis

15 Abs. 3 TzBfG: Wie lang darf die Probezeit sein (1/2)?

BAG vom 5.12.2024 – 2 AZR 275/23

- Schriftlicher Arbeitsvertrag vom 22.8.2022, „zunächst zur Probe bis zum 28.2.2023. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit begründet. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.“
- Arbeitgeberseitige Kündigung mit Schreiben vom 28.10.2022 zum 11.11.2022.
- Klage des Arbeitnehmers gegen Kündigung.

Unverhältnismäßige Dauer der Probezeit:

- Kündigung nicht unwirksam, greift aber erst zu Termin mit längerer Kündigungsfrist.
- **15 Abs. 3 TzBfG:** Vereinbarte Probezeit muss im Verhältnis zu erwarteter Dauer der Befristung und zu Art der Tätigkeit stehen.
- Probezeit, die **Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses** entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig.

Probezeit bei befristetem Arbeitsverhältnis

15 Abs. 3 TzBfG: Wie lang darf die Probezeit sein (2/2)?

BAG vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24

- Für ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis mit detailliertem Einarbeitungsplan über 16 Wochen. Die ersten vier Monate waren als Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vereinbart.
- Arbeitgeberseitige Kündigung mit zweiwöchiger Frist.
- Klage der Arbeitnehmerin gegen Wirksamkeit der Kündigung.

Angemessene Dauer der Probezeit:

- Kündigung und Kündigungsfrist wirksam.
- **Kein Regelwert im Rahmen von 15 Abs. 3 TzBfG** für Verhältnis von Probezeit und Dauer der Befristung → Einzelfallabwägung.
- Angesichts Einarbeitungsplan viermonatige Probezeit verhältnismäßig.
- Klarstellung: Bei unzulässiger Probezeitdauer keine Verkürzung der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auf zulässige Dauer angemessener Probezeit.

Schwerbehinderung

Kein Präventionsverfahren bei Probezeitkündigung

BAG vom 3.4.2025 – 2 AZR 178/24

- Arbeitnehmer mit GdB 80 als Leiter der Haus- und Betriebstechnik.
- Probezeitkündigung nach drei Monaten, weil fachlich nicht geeignet.
- Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers u.a. wegen nicht durchgeführtem Präventionsverfahren und fehlendem Angebot eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes.

Präventionsverfahren entbehrlich:

- Kündigung wirksam.
 - Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX erst, wenn auch das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist.
- Absage an divergierende unterinstanzliche Rechtsprechung (vgl. z.B. gegenteilige Entscheidungen LAG Köln vom 12.9.2024 – 6 SLa 76/24 und ArbG Freiburg vom 4.6.2024 – 2 Ca 51/24).

Mindesturlaub

Kein Verzicht in Gerichtsvergleich während laufendem Arbeitsverhältnis

BAG vom 3.6.2025 – 9 AZR 104/24

- Arbeitnehmer - ca. vier Jahre als Betriebsleiter beschäftigt - erkrankte 2023 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im April 2023 durchgehend. Urlaub aus 2023 blieb daher offen.
- Nach Kündigung einvernehmliche Beendigung durch Gerichtsvergleich, u. a.: "*Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.*"
- Arbeitnehmervertreter hatte zuvor auf Unwirksamkeit des Verzichts auf gesetzlichen Mindesturlaub hingewiesen.
- Urlaubsabgeltungsklage.

Kein Verzicht auf Mindesturlaub in Vergleich:

- § 13 I 3 BUrlG (Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs unzulässig).
 - Weder Mindesturlaub noch späterer - mit rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung dürfe im Voraus ausgeschlossen werden.
- Praxistipp: Anders in Vergleich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses!

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB)

Erschütterung des Beweiswerts

Fortsetzung der Rechtsprechung des BAG

(z.B. bei zeitlicher Koinzidenz mit Kündigungsfrist → BAG v. 8.9.2021 – 5 AZR 149/21 und 13.12.2023 – 5 AZR 137/23).

BAG vom 15.1.2025 – 5 AZR 284/24

- 2017, 2019 und 2020 legte Arbeitnehmer im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub vier Mal AUB vor (2017: wegen Entfernung von Nierensteinen in stationärer Behandlung).
- Urlaub vom 22.8. bis zum 9.9.2022 in Tunesien.
- Krankmeldung mit E-Mail vom 7.9.2022 / Attest eines tunesischen Arztes („Ischialbeschwerden“ erfordern 24 Tage strenge häusliche Ruhe).
- 8.9.2022: Fahrbuchung für 29.9.2022.
- Arbeitgeber verweigert Entgeltfortzahlung.

Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland erstellten AUB / vorliegend erschüttert:

- Grds. derselbe Beweiswert wie bei in Deutschland ausgestelltler AUB, sofern Unterscheidung zwischen bloßer Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit erkennbar.
- Kommen mehrere Umstände in Betracht, die gegen Beweiswert einer AUB sprechen können → Gesamtbetrachtung Einzelfall.
- Umstände, die für sich unverfänglich sein mögen, können in Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der AUB begründen.

Entgeltdiskriminierung (1/2)

Vermutungswirkung – Wann greift sie ein?

BAG vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24

- Weibliche Arbeitnehmerin aus der mittleren Führungsebene (Abteilungsleiter) wird geringer vergütet als männliche Kollegen.
- Arbeitgeber: Weibliche Arbeitnehmerin arbeitet schlecht, daher wird sie bereits schlechter bezahlt als die vergleichbaren weiblichen Abteilungsleiter. Ihr Entgelt liegt unter dem Medianentgelt beider Geschlechter.
- Sie macht Gleichstellung geltend und orientiert sich am Gehalt des Spitzenverdieners der männlichen Abteilungsleiter.

Eingreifen der Vermutungsregelung?

- Indiz für Umkehr der Darlegungs- und Beweislast (Vermutungsregelung) liegt schon vor, wenn nur ein vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts mehr verdient (sog. Paarvergleich).
- Größe der Vergleichsgruppe und Medianentgelt beider Geschlechtsgruppen ist nicht relevant für die Vermutungsregelung.
- LAG muss auf Grundlage des Vortrags des Arbeitgebers aufklären, ob die Vermutung widerlegt ist.

Entgeltdiskriminierung (2/2)

Widerlegung der Vermutung durch Verhandlungsgeschick?

BAG vom 16.2.2023 – 8 AZR 450/21

Das niedrigere Entgelt einer Arbeitnehmerin ggü. einem vergleichbaren Arbeitnehmer indiziert eine Ungleichbehandlung (§ 3 Entg TranspG, § 22 AGG).

Zur Widerlegung der Vermutung kann sich Arbeitgeber nicht auf besseres Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers berufen.

Anspruch auf Gehaltsanpassung, Nachzahlung und Entschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG).

Wie lässt sich die Vermutung dennoch widerlegen?

- Unternehmen müssen transparente Vergütungssysteme basierend auf objektifizierbaren und zulässigen Kriterien aufstellen.
- Die Vergütungsentscheidung muss auf Grundlage der Kriterien dokumentiert werden.

Massenentlassungsanzeige (1/6)

Ausgangslage (1/2)



Bundesagentur
für Arbeit

§ 17 Abs. 1 KSchG:

AG muss anzeigen, bevor er binnen 30 Kalendertagen AN in bestimmtem Umfang entlässt, nämlich in Betrieben

- 1) mit mehr als 20 und weniger als 60 AN: Mehr als 5
- 2) mind. 60 und weniger als 500 AN: 10% oder mehr als 25 AN

etc.

Anzeigepflicht



§ 17 Abs. 2 KSchG:

AG muss BR rechtzeitig und schriftlich Auskünfte erteilen:

- Gründe,
- Zahl und Berufsgruppen,
- Zeitraum der Entlassungen,
- Kriterien für Sozialauswahl,
- Kriterien für Abfindungen.

Konsultationsverfahren



Bundesagentur
für Arbeit

Anzeigemodalitäten und Entlassungssperre

§ 17 Abs. 3 KSchG:

- Satz 1: AA erhält Kopie des Konsultationsschreibens.
- Satz 4: Pflichtangaben.

18 Abs. 1 KSchG

Entlassungen grds. erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige wirksam.

Massentlassungsanzeige (2/6)

Ausgangslage (2/2)



Ausgangspunkt:
BAG (Zweiter Senat) vom
22.11.2012 – 2 AZR 371/11:
„Kündigung ist nichtig, wenn z.Z.
ihres Zugangs Anzeige nach § 17
Abs. 1 KSchG nicht wirksam
erstattet ist.“

Vorlagebeschluss BAG
(Sechster Senat) vom
27.1.2022 – 6 AZR 155/21
an EUGH:
„Auswirkung Verstoß gegen § 17
Abs. 3 S. 1 KSchG?“

Urteil des EuGH vom
13.7.2023 – C-134/22:
„**Pflicht zur Übermittlung des
Konsultationsschreibens** an AA
dient nicht Individualschutz der AN
(keine Voraussetzung für
Wirksamkeit der Kündigung)“

Ehemals ständige Rechtsprechung
BAG – Zweiter und Sechster Senat.

Massenentlassungsanzeige (3/6)

Ping-Pong beim BAG / Vorabentscheidungsersuchen an EuGH

BAG (Sechster Senat) v.
14.12.2023 – 6 AZR 157/22
an Zweiten Senat:

*„Festhalten an Rechtsansicht mit
Urteil v. 22.11.2012?“*

BAG (Zweiter Senat) v.
1.2.2024 – 2 AS 22/23
(Thomann) an EuGH
(Vorabentscheidungsersuchen):
*„Rechtsfolgen unterbliebener oder
fehlerhafter Anzeige?“*

BAG (Sechster Senat) v.
23.05.2024 – 6 AZR 152/22
(Sewel) an EuGH (weiteres
Vorabentscheidungsersuchen):

§ 17 KSchG regelt nur administrativ-prozedurale Pflichten außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Auch bei fehlerhafter Erfüllung kein Einfluss auf Wirksamkeit Kündigung.

Kündigung zwar nicht notwendig, aber erst wirksam, wenn Arbeitgeber (ordnungsgemäße) Anzeige nachholt. Differenzierende Betrachtung anhand Grundsätze der Entlassungssperre.

Zeitliche Begrenzung der Entlassungssperre geboten (unternehmerische Entscheidungsfreiheit).
Kündigung wirksam, aber Kündigungsfrist gehemmt.

Massenentlassungsanzeige (4/6)

EuGH vom 30.10.2025 - C-134/24 (Thomann)

EuGH vom 30.10.2025 - C-134/24

(auf Ersuchen BAG vom 1.2.2024 – 2 AS 22/23)

- Insolvenzverwalter hatte im Oktober 2020 Massenentlassungen vorgenommen, ohne Anzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG zu erstatten.
- BAG: Fehlende Anzeige heilbar, wenn später nachgeholt? Kündigungen dann erst mit Ablauf der Entlassungssperre wirksam?

Nachholung fehlender Anzeige nicht möglich:

- Wortlaut Art. 3 Abs. 1 MERL, wonach der Arbeitgeber "beabsichtigte" Massenentlassungen anzeige müsse.
- MERL sehe zweistufiges, aufeinander aufbauendes Verfahren vor, welches vor Ausspruch der Kündigungen abgeschlossen sein müsse.
- Offen: Heilung durch Bescheid der Agentur für Arbeit? → Unzulässige Frage

Massenentlassungsanzeige (5/6)

EuGH vom 30.10.2025 - C-402/24 (Sewel)

EuGH vom 30.10.2025 - C-402/24
(auf Ersuchen BAG vom 23.5.2024 – 6 AZR 152/22)

- Insolvenzverwalter vor Massenentlassungen Anzeige iSv. § 17 Abs. 1 KSchG vorgenommen, aber fehlerhaft.
- BAG: Zeitlich befristete Hemmung des Ablaufs der Kündigungsfrist? Anknüpfend an § 18 Abs. 2 KSchG automatische Verlängerung der Kündigungsfrist um 1 Monat bei fehlerhafter Anzeige bzw. um 2 Monate bei fehlender?

Fehler bei der Anzeige führen zur
Unwirksamkeit der Kündigungen:

- Unvollständige Anzeige könne von MERL verfolgten Zweck nicht erfüllen. Daran ändere Schweigen der Agentur für Arbeit (AA) nichts, auch nicht deren ausdrückliche Bestätigung.
- Zeit, die AA aufwenden müsse, um fehlende Informationen nachträglich zu beschaffen, ginge zu Lasten der Zeit für Vorbereitung ihrer Vermittlungsbemühungen.
- Entsprechende Anwendung von § 18 Abs. 2 KSchG vom EuGH nicht diskutiert.

Massenentlassungsanzeige (6/6)

Fazit

Viel Kritik an öffentlich ausgetragenen „Scharmützel“ beim BAG und an „unausgegrenzten“ (teilweise nicht entscheidungserheblichen) Vorlagefragen an EuGH, welche der EuGH deshalb auch unbeantwortet ließ.

EuGH verwirft Konzepte des Zweiten und des Sechsten Senats des BAG.

- Unterlassen oder Fehler bei der Anzeige nach § 17 KSchG führen grds. zur Unwirksamkeit der späteren Kündigungen.

Alles auf Anfang: Ungeminderte Sorgfalt bei Massenentlassungsanzeigen!

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 bis 2025 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 bis 2025 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2025 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ansprechpartner



Matthias Stelzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafengasse 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 645
E-Mail matthias.stelzer@dentons.com

Matthias Stelzer ist Counsel im Berliner Dentons Büro. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät vor allem mittelständische Unternehmen in allen Bereichen des Individualarbeitsrechts und des Betriebsverfassungsrechts.

Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehören die individual- und kollektivarbeitsrechtliche Vorbereitung und Umsetzung von personellen Einzelmaßnahmen (Versetzung, Kündigung, Eingruppierung etc.) sowie von komplexen Personalabbaumaßnahmen, einschließlich Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen, bis hin zu der arbeitsgerichtlichen Prozessführung in allen Instanzen (Urteils- und Beschlussverfahren).

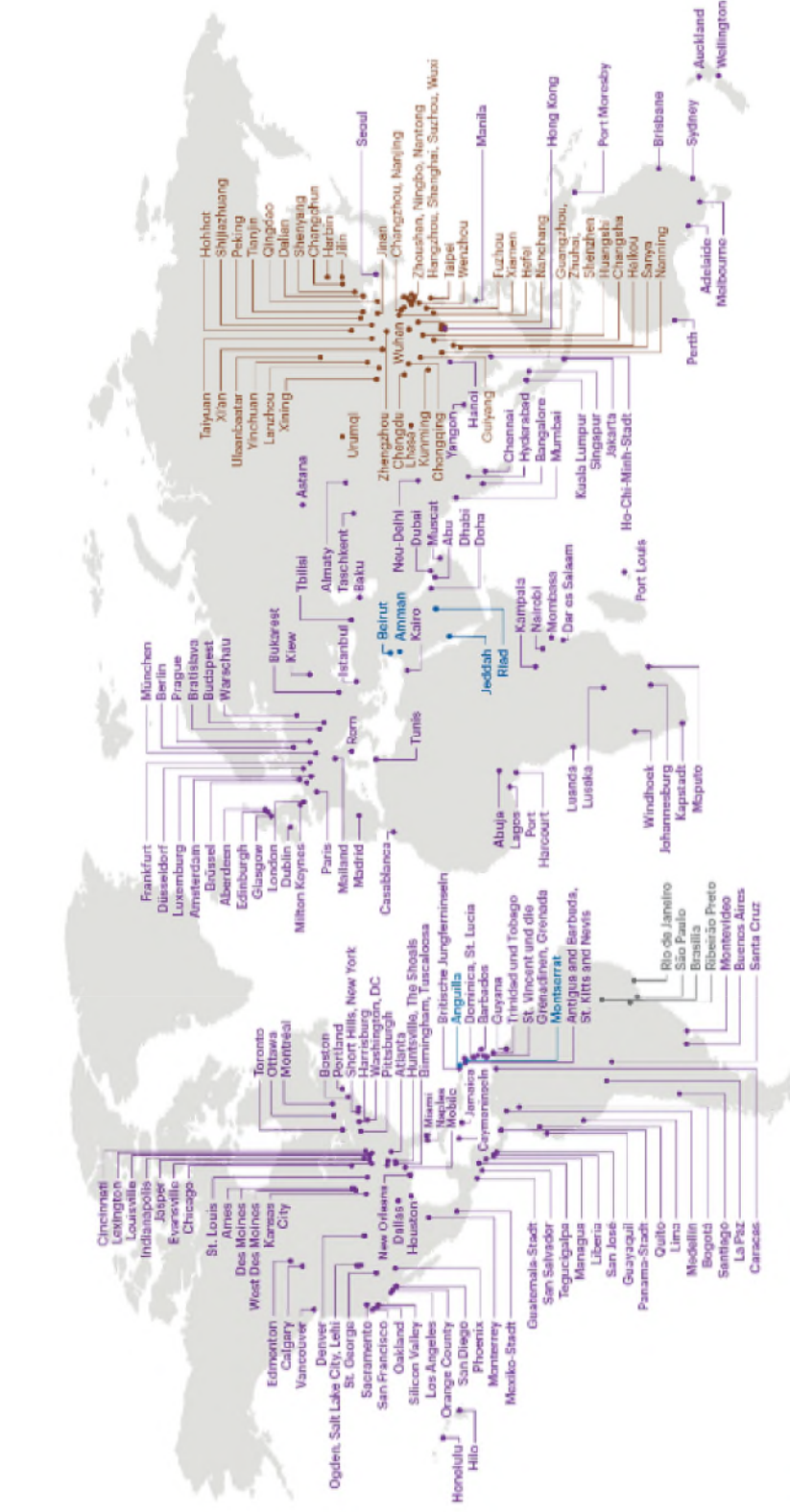
Die Kanzlei Dentons

DENTONS



DENTONS. Global aufgestellt. Lokal exzellent.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich



450+
Anwälte
im Bereich
Arbeitsrecht

Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.

Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen Dentons-Büros oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.

Bei den grau markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.

大成 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Februar 2024

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



**Die Brandbreite umfasst,
unter anderem (alphabetisch):**

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgeberpersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benefits)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ☐ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ☐ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ☐ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ☐ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ☐ Durchführung von Führungskräftebildungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ☐ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ☐ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ☐ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ☐ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ☐ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)

- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen

Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- ☐ Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- ☐ Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- ☐ Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- ☐ Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ☐ Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- ☐ Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- ☐ Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)

- ☐ Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ☐ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- ☐ Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- ☐ Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- ☐ Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

Arbeitsrecht

Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)

- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- ☐ Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen