Update Arbeitsrecht

12.02.2026

DR. ALEXANDRA HENKEL MM
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediatorin, Business Coach
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

☎ +49 (30) 897 29 720
mail@alexandra–henkel.com

Was gilt bisher?
Befristungsoption für AN im Rentenalter

- Grundsatz: § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG:
  - „Eine (sachgrundlose) Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat." -> Grdstz: 1 sachgrundlose Befristung pro MA

- Bekannte Möglichkeiten nach § 41 Abs. 1 SGB VI:

1) Rentenalter kein Kündigungsrecht, aber Befristung möglich, grundsätzlich auf Rentenalter aber in den letzten drei Jahren auch auf anderes Alter möglich:

- „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.
- Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. …."
- nach § 14 Abs. 4 TzBfG, ***vgl. 41 Abs. 3 SGB VI*** seit Bürokratieentlastung ***nur Textform erforderlich – nicht Schriftform***

2) Befristungsende – mehrfach – während andauernden AV hinausschiebbar:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben". Einiges hier streitig – besser daher hier Schriftform und keine Änderung in Verlängerung

Was gilt bisher?
Befristungsoption für AN im Rentenalter

- Bekannt weitere Option: Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG
  - Achtung, hier noch Schriftform erforderlich!
  - Sachgrund! (z.B. Vertretung)

- Außerdem - § 14 Abs. 3 TzBfG
  - Sachgrundlose Befristung bis zu 5 Jahren, wenn AN bei Beginn des Arbeitsverhältnisses 52 Lebensjahre oder älter ist und zuvor mindestens 4 Monate beschäftigungslos iSv § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem II. oder III. SGB teilgenommen hat.
  - Innerhalb der Gesamtdauer von 5 Jahren dann auch mehrfache Verlängerung zulässig.

- Sonst
  - Entfristung und Ende durch Aufhebungsvertrag, Kündigung oder Tod des Arbeitnehmers.
  - Achtung bei Freier Mitarbeiter/Beratertätigkeit – Risiko Scheinselbständigkeit

Was ist Neu?
Befristungsoption für AN im Rentenalter

- NEU § 41 Abs.2 SGB VI – weitere sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten nach dem Ausscheiden im Regelaltersrentenalter/Wiedereinstellung

„§ 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und 2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:

a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und

b)die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

§ 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt."

Das heißt:

- Wiedereinstellung von MA ***im Regelaltersrentenalter*** mit sachgrundloser Befristung möglich, auch mehrfach (kein Anschlussverbot)
- wenn der einzelne AV entsprechend § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht länger als 2 Jahre (mit 3 x Verlängerung) und insgesamt die Höchstgrenzen a) und b) eingehalten, Arbeitgeber-bezogen, nicht arbeitsplatzbezogen
- Zusätzlich: ein monatlicher Steuerfreibetrag von 2.000 Euro (maximal 24.000 Euro pro Jahr) eingeführt, der nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegt.

Entwarnung bei Employer of Record Modellen
neue fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit seit 01.10.2025 (Abänderung der Fassung v. Oktober 2024)

Bisher nach BAG-Rechtsprechung AÜG nur in Deutschland anwendbar (Territorialitätsprinzip) vgl. Urteil vom 26.4.2022 – 9 AZR 228/21

Stand seit dem 15.10.24 **-> BA wollte deutsches AÜG anwenden** (d.h. Bußgeldrisiko und Risiko faktisches AV), wenn AN im Ausland bei employer-of-record angestellt ausschließlich im HO arbeitenZiffer 1.1.1 (3):

„Werden Leiharbeitnehmer ausschließlich im Ausland im homeoffice tätig bzw. verüben sie ausschließlich Telearbeit in der Regel in ihrer Wohnung im Ausland, ist zu differenzieren. ***Ob eine deutsche Verleiherlaubnis erforderlich ist und das AÜG Anwendung findet***, ist eine dem öffentlichen Recht zuzuordnende Frage des Gewerberechts. Die sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche oder arbeitsrechtliche Beurteilung ist nicht ausschlaggebend. Um den Schutz des Teilarbeitsmarkts Arbeitnehmerüberlassung zu wahren, ***kann bei Arbeitsleistungen, die ortsunabhängig ausschließlich im homeoffice bzw. als ausschließliche Telearbeit*** erbracht werden, nicht allein darauf abgestellt werden, wo sich der Leiharbeitnehmer rein körperlich befindet. Erlaubnisrechtlich ist entscheidend, ob die Überlassung Inlandsbezug aufweist. Das ist bei ***ortsunabhängigen Arbeitsleistungen regelmäßig der Fall, wenn die Überlassung vom Inland aus erfolgt oder der Leiharbeitnehmer virtuell für einen inländischen Entleiher*** tätig wird…."

Entwarnung bei Employer of Record Modellen
neue fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit seit 01.10.2025 (Abänderung der Fassung v. Oktober 2024)

- NEU seit 01.10.2025 – nur dann erlaubnispflichtige ANÜ, wenn AN an ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland überlassen werden und Präsenzeinsätze in Deutschland erfolgen. Fachliche Weisungen BA: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aueg_ba016586.pdf
- Keine erlaubnis erforderlich, wenn AN für Deutschland ausschließlich „remote" aus dem Ausland tätig wird. Ziffer 1.2.3. (2) lautet aktuell:

> „Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat). Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer bleibt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat) und wird ***ausschließlich online*** für Entleiher in Deutschland tätig, ***ohne auch nur einmal nach Deutschland zu reisen,*** um dort zu arbeiten. Der Erlaubnisvorbehalt des § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erstreck[t] sich mangels ausreichenden Inlandsbezugs nicht auf diese Fälle. Höchstrichterliche Rechtsprechung liegt zu diesen Konstellationen bislang nicht vor."

Kein Verzicht auf gesetzlichen Urlaub durch Vergleich BAG, Urteil vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 –

- Fall:
  - Prozessvergleich über Kündigung mit Abfindung und Ziffer 7 des Vergleichs lautet: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt." AN war bis zum letzten Arbeitstag durchgehend krank, keine bezahlte Freistellung
  - AN-Anwältin unter Hinweis, dass dies bzgl. gesetzlichem Mindesturlaub nicht zulässig sei, einverstanden -> klagt dann aber auf 7 Tage Urlaubsabgeltung, rd. 1600 EUR brutto plus Verzugszinsen für gesetzlichen Mindesturlaub, der noch nicht verfallen war

- Urteil
  - AN gewinnt. „Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten"." (Pressemitteilung)
  - Regelung nach § 134 BGB unwirksam soweit gesetzlicher Mindesturlaub geregelt. Weder entstandener noch zukünftiger gesetzlicher Mindesturlaub darf ausgeschlossen oder beschränkt werden. Das gilt auch dann, wenn wegen AU klar, dass nicht mehr genommen wird.
  - Auch EU-Recht spreche dafür. „Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten".
  - KEIN Tatsachenvergleich nach § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG, weil KEINE Unsicherheit über tatsächliche Voraussetzungen und kein gegenseitiges Nachgeben, wegen der durchgehenden AU war Urlaubsanspruch klar

Wer ist Arbeitnehmer?
BAG, Beschluss vom 3. Dezember 2025 – 9 AZB 18/25 –

- NICHT der Schiedsrichter-Assistenz in der 3. Fußball-Liga (Regionalliga)

- Urteil
  - Arbeitsgericht nicht zuständig für eine auf Entschädigung und Schadensersatz wegen Diskriminierung gerichtete Klage – er hatte für die Saison 24/25 keinen Rahmenvertrag der DFB Schiri GmbH erhalten
  - Einzelfallentscheidung nach der Gesamtabwägung: Rahmenvertrag hat keine Verpflichtung zur Übernahme der Einsätze, Schiris tragen ihre (Nicht-)Verfügbarkeiten ins System DFBnet ein. Selbst bei Verfügbarkeit und Einteilung dürfen Aufträge grundlos und sanktionslos abgelehnt werden. Keine Grundvergütung, sondern Entlohnung pro Einsatz.
  - „Weder durch den Rahmenvertrag noch durch die einzelnen Einsätze als Schiedsrichter-Assistent wäre zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis iSv. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 611a Abs. 1 BGB begründet worden. ….Übernimmt ein Schiedsrichter-Assistent einvernehmlich eine Spielleitung in der 3. Liga, sind die damit begründeten Pflichten nach dem Rahmenvertrag sowie der Schiedsrichterordnung nicht weisungsgebunden und fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit zu erfüllen. Der Kläger wäre auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG für die Beklagte tätig geworden. Insofern fehlte die erforderliche wirtschaftliche Abhängigkeit.“ (Pressemitteilung)

Wer ist Arbeitnehmer?
BAG, Beschluss vom 2. Dezember 2025 – 9 AZB 3/25 –

- ABER der Generalintendant eines Theaters

- Arbeitsgericht zuständig für Kündigungsschutzstreit gegen beklagte Stadt mit Theater als Eigenbetrieb; ***nationaler*** Arbeitnehmerbegríff in § 5 I 1 ArbGG ->AV gem. § 611 a BGB;
- Auch hier Einzelfallentscheidung nach der Gesamtabwägung: künstlerische Leitung im Intendantenvertrag (Spielplan, Rollenbesetzung, Verteilung von Regieaufgaben und Dirigaten), Vertrag nimmt auf Regelwerke zur Organisation Theater, Aufgaben und Befugnisse der Organe des Eigenbetriebs Bezug.

- „Aus dem „Intendantenvertrag" ergibt sich in Verbindung mit den Kompetenzregelungen in der Eigenbetriebssatzung und der Geschäftsordnung, dass der Generalintendant seine Arbeit nicht im Wesentlichen frei, sondern ***weisungsgebunden und fremdbestimmt*** in ***persönlicher Abhängigkeit*** auszuüben hat. Trotz weitreichender Freiheiten unterliegt er wesentlichen – auch ablauforientierten – Weisungen des Oberbürgermeisters. Durch die ***Einbindung*** in die ***stark arbeitsteilig ausgerichtete Organisation*** des Theaters erweist sich die Tätigkeit auch als ***fremdbestimmt***. Die Führungsstruktur sieht ein enges Zusammenwirken von Generalintendant und Verwaltungsdirektor vor sowie eine Kontrolle durch Oberbürgermeister und Werkausschuss, deren Entscheidungen im Konfliktfall die des Generalintendanten ersetzen können***. Diese Aspekte lassen***, etwa die freie Arbeitszeitgestaltung, ***bei einer Gesamtbetrachtung in den Hintedie für ein freies Dienstverhältnis sprechenden Gesichtspunktergrund treten.*** Auch der Umstand, dass der „Intendantenvertrag" dem Kläger die künstlerische Verantwortung und gestalterische Freiheit einräumt, ändert im Ergebnis nichts." (Pressemitteilung)

Gehaltsrisiko auf Arbeitnehmer abwälzen?
BAG, Urteil vom 28.01.2026 – Az. 5 AS 4/25

- Leitsatz:

> „§ 615 Satz 1 BGB kann für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung von den Arbeitsvertragsparteien nicht im Voraus vollständig abbedungen werden."

- 5. Senat änderte seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2023 und schloss sich dem 2. Senat an
- § 615 BGB ist zwar grundsätzlich abdingbar, aber nicht, soweit es um die Sicherung der finanziellen Lebensgrundlage geht.
- Aus § 11 KSchG sei der Gedanke zu entnehmen, dass sich der AN bei unwirksamer Kündigung Einnahmen anrechnen lassen müsse, „auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber nach der Entlassung schuldet." -> gesetzgeberische Wertung, dass der Gehaltsanspruch bei unwirksamer Kündigung erhalten bleiben soll
- Auch § 12, 9, 10 KSchG gehen in die gleiche Richtung
- Ebenfalls § 622 BGB, gesetzliche Midestkündigungsfristen – es sollen bestimmte Gehaltszahlungen erhalten bleiben.

Anhörung bei Verdachtskündigung auch im Urlaub? LAG Baden-Württemberg, Urt.v. 12.12.2024 - 12 Sa 25/24 -

- Leitsätze

„1.Soll der Kündigungsgegner vor dem Ausspruch einer beabsichtigten außerordentlichen Arbeitgeberkündigung ***angehört werden***, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf ***im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden.***

2. Sofern sich der Arbeitgeber die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung offenhalten will, ***darf der Arbeitgeber auch in den Fällen einer längeren urlaubsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers von mehr als drei Wochen*** **nicht** beliebig **lang zuwarten**, bis er versucht, mit dem Arbeitnehmer auch während des Urlaubs die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen. Dies wäre mit dem Normzweck des § 626 Abs. 2 BGB nicht zu vereinbaren. Der Arbeitgeber ist daher in den genannten Fällen nach Kenntnis der Kündigungsvorwürfe gehalten, den Arbeitnehmer zur Wahrung der Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB ***noch im laufenden Urlaub zu kontaktieren, um ihm Gelegenheit zu geben, hinreichend zeitnah zum Kündigungssachverhalt Stellung zu nehmen***. Andernfalls versäumt der Arbeitgeber die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB mit der Folge der Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung."

- Revision beim BAG unter 2 AZR 55/25, entschieden am 04.12.25 : Revision Arbeitgeber wird zurückgewiesen, Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor

Anhörung bei Verdachtskündigung auch im Urlaub? LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2024 - 12 Sa 25/24 -

- Und wie ist das bei Krankheit?

Rz. 35: „… Für die Fälle einer ***krankheitsbedingten Abwesenheit*** des von der Kündigungsabsicht betroffenen Arbeitnehmers im Betrieb hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, ***dass eine Kontaktaufnahme*** mit dem Arbeitnehmer ***aus Gründen der Rücksichtnahme auf dessen Genesungsprozesses zwar nur begrenzt zulässig sein soll.*** Der Arbeitgeber müsse wegen seiner sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Pflicht auf die Erkrankung des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und alles unterlassen, was dem Genesungsprozess abträglich sei oder ggf. sogar eine Verschlechterung des Zustands herbeiführen könne (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 46). ***Der Arbeitgeber dürfe***, sofern er sich die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung offenhalten will, aber auch im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers***, nicht beliebig lange zuwarten***, bis er versuche, mit diesem auch während der Arbeitsunfähigkeit die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen. … Insoweit sei der Arbeitgeber - so das Bundesarbeitsgericht - ***nach einer angemessenen Frist gehalten, mit dem erkrankten Arbeitnehmer Kontakt aufzunehmen, um zu klären, ob dieser gesundheitlich in der Lage sei, an der gebotenen Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken***. Diese Anfrage könne der Arbeitgeber, so das Bundesarbeitsgericht, ***mit einer kurzen Erklärungsfrist verbinden*** (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 50; zustimmend LAG Düsseldorf 18. Juni 2019 – 3 Sa 1077/18 –, Rn. 43 ff.). … ***Für die Dauer der "angemessenen" Frist***, binnen welcher der Arbeitgeber an den erkrankten Arbeitnehmer zur Klärung seiner Fähigkeit herantreten müsse, an der Aufklärung des möglichen Kündigungssachverhalts mitzuwirken, besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ***keine starre Grenze.*** Das Bundesarbeitsgericht verweist insoweit aber auf die Entscheidung vom 27. Juni 2019 (- 2 ABR 2/19 - Rn. 34) ***in welcher ein Zeitraum von drei Wochen für die Kontaktaufnahme mit einer arbeitsunfähig erkrankten Zeugin wegen der Entbindung von einer Vertraulichkeitsvereinbarung noch als ausreichend angesehen*** und nicht beanstandet worden sei (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 51).

Kündigung bei AU ohne Arztgespräch? (LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25).

Fall:

- IT-Consultant reicht AU-Bescheinigung für vier Tage ein, von einem "Privatarzt per Telemedizin" - er sei "arbeitsunfähig aufgrund Fernuntersuchung"
- Internetseite unterschied zwischen günstigeren Bescheinigungen ohne Gespräch mit Arzt/Ärztin und teureren Bescheinigungen mit Gespräch. Enthielt u.a. diesen Hinweis:

  „Krankschreibung mit Arztgespräch gültig mit Geld-zurück-Garantie, falls Deine AU nicht sofort akzeptiert wird. Wir zahlen Dir sogar 100% Deines Lohns, falls er verweigert wird. Beim AU-Schein OHNE Arztgespräch solltest Du Deinen Arbeitgeber sofort um Akzeptanz der AU bitten, insb. wenn er misstrauisch ist. Schreib´ ihm z.B.: 'Hier ist meine AU als PDF. Ist die OK so?'. Falls er sie nicht zeitnah akzeptiert, storniere kostenlos und hol´ Dir lieber die AU MIT Gespräch bis zu 3 Tage rückwirkend von unseren online Ärzten mit deutscher Zulassung oder von einem Praxisarzt."
- AG kündigt fristlos, hilfsweise fristgerecht

Entscheidung:

- Fristlose Kündigung war wirksam
- AU unter Verstoß gegen §§ 4,5 Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie
- AN habe bewusst wahrheitswidrig suggeriert, es habe ein Arztgespräch stattgefunden und sich AU erschlichen

Befristungsauslauf Benachteiligung von Betriebsräten?
BAG, Urteil vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24 -

„***Ein*** nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ***zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch*** dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den ***Betriebsrat*** gewählt worden ist.

- „…die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. ***Eine solche Annahme ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben***. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt."

Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem ***wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet***, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz." (Pressemitteilung)

- ➔ Letzteres hat das LAG in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise NICHT angenommen (von 19 Personen haben 16 (auch Betriebsräten, die nicht auf der Gewerkschaftsliste kandidierten) eine Entfristung erhalten. AG hatte vorgetragen, sie sei mit Arbeitsleistung und persönlichem Verhalten nicht so zufrieden gewesen.

Anfechtung einer Betriebsratswahl
BAG, Beschl.v. 28.01.2026 – 7 ABR 23/24; 26/24 und 40/24

Lieferando, Wolt und Co.

Fallgestaltung:

- AG bietet auf Plattform Bestellung/Lieferung von Speisen an.
- Hat am Unternehmenssitz die Personalabteilung, sonst bundesweit sog.
  - „Hub-Cities" (Hauptumschlagbasen) mit MA für Verwaltung/Backoffice, und
  - sog. „Remote-Cities" (Liefergebiete), bei letztere, sind nur Auslieferungsfahrer beschäftigt, die per App mit AG kommunizieren
- In einigen Remote-Cities wurden Betriebsräte gewählt, seitens AG angefochten – Argument kein Betrieb und kein selbst- Betriebsteil iSd BetrVG

Urteil:

AG bekommt wie auch in Vorinstanzen Recht

Betrieb wären die Hub-Cities mit der personellen Leitung, dort wohl auch der Dienstplan erstellt

-> Weiter siehe Folgeseite

Betriebsratswahl bei Plattformarbeit
BAG, Beschl.v. 28.01.2026 – 7 ABR 23/24; 26/24 und 40/24

Urteil:

AG bekommt wie auch in Vorinstanzen Recht

„Auch bei im Wesentlichen mit Hilfe einer App durchgeführter sog. Plattformarbeit kann für eine räumliche Einheit nur dann ein eigener Betriebsrat gewählt werden, wenn diese einen Betrieb oder selbstständigen Betriebsteil iSd. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) darstellt. Das setzt eine eigene organisatorische Leitung oder ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit voraus.

…

Für das Vorliegen ***eines Betriebsteils*** genügt ein ***Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit*** gegenüber dem Hauptbetrieb. Diese Maßgaben gelten auch, wenn die Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen „digital" mit Hilfe einer App gesteuert werden. Danach sind die Landesarbeitsgerichte zutreffend davon ausgegangen, bei den einzelnen Remote-Cities handele es sich nicht um betriebsratsfähige Organisationseinheiten. Den Remote-Cities fehlt es bereits an einem Mindestmaß organisatorischer Selbsts***Die Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit eigenem Dienstplan ist hierfür nicht ausreichend.*** tändigkeit, welches sich nicht allein durch die dort beschäftigten Auslieferungsfahrer als Interessengemeinschaft vermittelt." (Pressemitteilung)

Kündigung wegen Weigerung zu gendern?
LAG Hamburg, Urt.v. 05.02.26 - 1 SLa 18/25/ 1 SLa 19/25

Fall:

- 2 Abmahnungen und außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist einer nach TVöD ordentlich unkündbaren Mitarbeiterin, die Strahlenschutzbeauftragte (nachdem sie zunächst die Stellvertretende warI) beim Bundesamt für Seeschiffahrt und Hydrographie war
- Entgegen Aufforderungen der Vorgesetzten genderte sie bei Strahlenschutzanweisung nicht vollständig und passte auch andere eingeforderte Punkte nicht an

Entscheidung:

LAG bestätigt erste Instanz – Kündigung unwirksam, Abmahnungen sind zu entfernen

Es ging im Ergebnis nicht um Gendern, obwohl diese Weisung grundsätzlich bei dienstlichen Dokumenten als möglich und wirksam erachtet wurde, sondern Bundesamt konnte hier nicht wirksam anweisen, weil schon die Strahlenschutzanweisung war nicht wirksam übertragen.

„Die Klägerin ist **nicht** dazu **verpflichte**t gewesen, Anpassungen in der Strahlenschutzanweisung auf Anordnung ihrer Führungskräfte vorzunehmen. Eine solche Verpflichtung folgt weder aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der ihrem Arbeitsplatz zugrundeliegenden Stellendokumentation, noch hat ihr der Strahlenschutzverantwortliche des Bundeamtes diese Verpflichtung wirksam nach § 70 Abs. 2 Strahlenschutzgesetz i.V.m. § 43 Strahlenschutzverordnung übertragen.“ (Pressemitteilung – Ermächtigung wäre in Schriftform zu erteilen gewesen)

Diskriminierungsfreies Bezahlen

„Dein männlicher Kollege hat eben besser verhandelt"

– ist das ein Argument für schlechtere Vergütung der Frau bei gleicher Tätigkeit?

Diskriminierungsfreies Bezahlen – wo stehts?

EU-Recht

Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher."

Art. 3 Grundgesetz (Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Arbeitsrecht)

„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Deutsches Entgelttransparenzgesetz

§ 3 Abs. 1

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare ***Benachteiligung wegen des Geschlechts*** im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen ***verboten.***"

Diskriminierungsfreies Bezahlen – wo stehts?

Deutsches Entgelttransparenzgesetz

§ 7 Entgeltgleichheitsgebot

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts."

Deutsches Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 7 Abs. 1 AGG:

„Beschäftigte ***dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt*** werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt."

§ 1 AGG:

„Ziel des Gesetzes ist, ***Benachteiligungen aus Gründen der Rasse*** oder wegen der ***ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität*** zu ***verhindern oder zu beseitigen***."

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –

„Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt.

Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

…

Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege.

Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, ***begründet die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.***

Der Beklagten ist es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. …"

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –

Weder

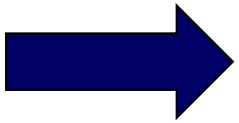
- besseres Verhandlungsgeschick,
- noch Nachfolge auf einer frei werdenden höher vergüteten Stelle

sind ausreichende Begründungen für unterschiedliche Vergütung einer gleichen Tätigkeit.

BAG sagt hierzu:

„Insbesondere kann sich die Beklagte für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht mit Erfolg darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe.

Für den Monat Juli 2018 kann die Beklagte die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts insbesondere nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt.“ (Pressemitteilung)



Höheres Entgelt und Entschädigung wegen Diskriminierung i.H.v.2.000,-EUR

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 –)

- „Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt.
- Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, *regelmäßig die Vermutung*, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- *Kann der Arbeitgeber* die aus einem solchen Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts *nicht widerlegen*, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Dies gibt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor.." (Pressemitteilung) – an LAG zurückverwiesen

-> Es reicht nur eine Person des anderen Geschlechts mit höherer Vergütung für gleiche Tätigkeit – dann Darlegungs- und Beweislast beim AG, dass es sachlichen Grund gibt ->kann der AG die Behauptung nicht widerlegen, muss der konkrete Nachteil ausgeglichen werden, also uU Zahlung wie Spitzenverdiener und nicht nur entsprechend des Medians

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (BAG, Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23 –)

- „Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG)…
- …Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigten steht unter dieser Voraussetzung ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist….
- …Teilzeitbeschäftigten steht deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschreiten. ***Das konnte der Senat entscheiden, ohne den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung zu gewähren***. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote ist den Tarifvertragsparteien keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen….“ (Pressemitteilung)

- Da das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zu der vom Kläger geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (BAG, Urteil vom 13. November 2025 – 6 AZR 131/25–)

So auch:

- „Den Tarifvertragsparteien ist im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote – anders als bei Verletzungen des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG *(dazu Bundesverfassungsgericht vom 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21 ua -)* – keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen. Art. 3 Abs. 1 GG entfaltet im Unterschied zu unionsrechtlich überformten Diskriminierungsverboten keine Abschreckungsfunktion…." (Pressemitteilung)

- In dem Fall ging es um Benachteiligung befristet Beschäftigter durch einen Tarifvertrag

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (BAG, Urteil vom 13. November 2025 – 6 AZR 131/25–)

So auch:

- „Den Tarifvertragsparteien ist im Anwendungsbereich unionsrechtlich es um Benachteiligung befristet Beschäftigter durch einen Tarifvertrag

Es bleibt bei strengen Voraussetzungen bei MEA (EuGH, Urt.v.30. Okt. 2025, Rs C-134/24 und C-402/24),

- Eine ordnungsgemäße Anzeige ist Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen -> keine nachträgliche Heilung möglich

- Weder kann eine unvollständige noch eine verspätet nachgereichte Anzeige den Schutzzweck des Verfahrens erfüllen. EU-Recht: Arbeitsagentur soll mindestens 30 Tage Zeit haben, um Maßnahmen zur Unterstützung betroffener Mitarbeiter einzuleiten, etwa durch Jobvermittlung oder andere Hilfen.

- Zwar sei es Sache der nationalen Gerichte, geeignete Sanktionen für fehlerhafte Anzeigen festzulegen, diese dürfte aber keinesfalls Schlupflöcher für Abweichungen von den europarechtlich vorgegebenen Abläufen eröffnen und damit den unionsrechtlichen Schutzzweck aushöhlen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen gerne an:
mail@alexandra-henkel.com

Disclaimer:

Die vorliegende Präsentation stellt keine Rechtsberatung oder ein rechtliches Gutachten dar. Die Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen im Zusammenhang mit den in dieser Präsentation genannten Rechtsfragen bedarf einer eingehenden vorherigen Prüfung der individuellen Umstände des Einzelfalles. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen. Diese Präsentation ist nur für die Teilnehmer der Veranstaltung bestimmt. Sie darf nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Dr. Alexandra Henkel außerhalb der Organisation der Teilnehmer ganz oder auszugsweise vervielfältigt oder weitergeleitet sowie dessen Inhalt kommuniziert werden