



Bundesarbeitsgericht

JAHRESBERICHT

2025



**Jahresbericht
des Bundesarbeitsgerichts
2025**

Impressum

Herausgeberin

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Redaktion

Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts

Telefon: 0361 2636-1217

Stand: 31.12.2025

Hausanschrift

Bundesarbeitsgericht

Hugo-Preuß-Platz 1

99084 Erfurt

Postanschrift

Bundesarbeitsgericht

99113 Erfurt

Internet

www.bundesarbeitsgericht.de

E-Mail

bag@bundesarbeitsgericht.de

Telefon: 0361 2636-0

Fax: 0361 2636-2008

Bildnachweis

Matthias Frank Schmidt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	8
A. Geschäftsentwicklung	11
B. Rechtsprechungsübersicht	15
1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses	20
I. Arbeitnehmerstatus: Schiedsrichter-Assistent	20
II. Arbeitsbedingungen: Bezugnahme- und Verweisungsklauseln ...	20
1. Inhaltskontrolle einer Bezugnahmeklausel: Kontrollprivileg	20
2. Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf mehrere Tarifwerke	21
3. Reichweite einer Gleichstellungsabrede	21
III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	21
1. Vergütung	21
2. Urlaub	26
3. Zeugnis	27
4. Datenschutz: Immaterieller Schadensersatz nach der DSGVO	27
5. Digitale Entgeltabrechnung	28
IV. Arbeitnehmerüberlassung	28
V. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit ...	28
1. Teilzeitbeschäftigung: Mehrarbeitszuschläge	28
2. Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts	29
3. Altersdiskriminierung	29
4. Schwerbehinderung: Inklusionsbeauftragter	30
VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	30
1. Kündigung	30
2. Sonderkündigungsschutz: Verspätete Kündigungsschutzklage einer schwangeren Beschäftigten ...	31
3. Befristung	32
4. Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot: Virtuelle Aktienoptionen	33
5. Verfall von virtuellen Optionen bei Ausscheiden	33

VII. Betriebliche Altersversorgung	33
1. Arbeitgeberzuschuss	33
2. Berücksichtigung von Erziehungs- oder Elternzeit bei der Wartezeit	34
3. Ablösung von Versorgungsregelungen im Konzern	34
4. Anpassung; Befreiung von Anpassungsprüfungspflicht	34
5. Absenkung der Versorgungsrechte durch Krisentarifvertrag	35
6. Unverfallbare Anwartschaft	35
7. Hinterbliebenenversorgung; Mindestehedauer	35
8. Pensions-Sicherungs-Verein	36
9. Aufstockungsbetrag bei Postbeschäftigungsunfähigkeit	36
 2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht	 37
I. Tarifrecht	37
1. Koalitionsrecht: Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft	37
2. Nichtigkeit diskriminierender Tarifnormen	37
3. Tarifpluraler Betrieb	37
 II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	 38
1. Wahl des Betriebsrats	38
2. Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats	39
3. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	40
4. Fälligkeit einer Sozialplanabfindung	41
5. Schwerbehindertenvertretung	41
6. Nachholung eines Arbeitnehmerbeteiligungsverfahrens in der SE	42
 3. Abschnitt: Insolvenzrecht	 43
1. Bestimmtheit bei Anmeldung zur Insolvenztabelle	43
 4. Abschnitt: Prozessrecht	 43
I. Allgemeines Prozessrecht	43
1. Rechtsweg: Streitigkeit aus Aktionärsvereinbarung	43
2. Wiedereinsetzung: Anwaltliche Pflichten bei Fristprüfung	44
3. Zwangsvollstreckung	44
4. Prozesskostenhilfe: Mehrvergleich	45

II.	Nichtzulassungsbeschwerde	45
1.	Revisionsbeschwerde	45
2.	Absoluter Revisionsgrund: Telefonkonferenz.....	45
C.	Über das Bundesarbeitsgericht.....	48
I.	Bibliothek	48
II.	Dokumentation.....	48
III.	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	49
IV.	Personalien	53
D.	Tabellarischer Anhang	60
E.	Geschäftsverteilung	68



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Zusammenarbeit der Gerichte im europäischen Gerichtsverbund hat sich im Jahr 2025 weiter vertieft.

Die deutschen Arbeitsgerichte arbeiten an den Folgeentscheidungen zu dem Senatsbeschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Dezember 2024, der tarifliche Zuschläge für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit behandelt.¹

Das Bundesarbeitsgericht hat weitere Rezeptionsentscheidungen zu den Vorabentscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union in den Sachen Lufthansa CityLine² und KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation³ getroffen. In den Entscheidungen des EuGH wurden Fragen zu tariflichen Überstunden- oder auch Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit beantwortet.

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte bereits am 5. Dezember 2024 eine erste Folgeentscheidung getroffen und Verstöße einer Tarifnorm gegen die Verbote der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten des § 4 Abs. 1 TzBfG und der mittelbaren Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen wegen des Geschlechts nach § 7 Abs. 1 AGG angenommen.⁴ Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich dieser Rechtsprechung mit Urteil vom 26. November 2025 angeschlossen.⁵ 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 in § 4 Abs. 1 TzBfG. Teilzeitbeschäftigten steht deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der tarifliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre

individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur tarifvertraglichen Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten. Den Tarifvertragsparteien ist vor der gerichtlichen Entscheidung nicht die Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung zu ermöglichen.

Im ebenfalls unionsrechtlich überformten Bereich des Befristungsrechts hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts schon am 13. November 2025 eine dieser Rechtsprechungslinie entsprechende Entscheidung getroffen.⁶ Verstößt eine tarifliche Norm gegen das Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG und ist deshalb aufgrund von § 134 BGB (teil-)nichtig, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch darauf, so behandelt zu werden wie die vergleichbaren Dauerbeschäftigten. Den Tarifvertragsparteien ist es vor einer gerichtlichen Entscheidung nicht zu ermöglichen, ihre diskriminierende Regelung zu korrigieren.

Eine weitere Klärung hat das Bundesverfassungsgericht für Arbeitsverhältnisse mit kirchlichen Einrichtungen herbeigeführt.⁷ Mit Beschluss vom 29. September 2025 hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts der Verfassungsbeschwerde eines kirchlichen Arbeitgebers stattgegeben, die sich gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts richtet. Mit dem angegriffenen Urteil, dem eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Sache Egenberger vorausgegangen war,⁸ hatte das Bundesarbeitsgericht den kirchlichen Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt.⁹ Die kirchliche Einrichtung hatte eine konfessionslose Bewerberin für eine ausgeschriebene Stelle nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

1 BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23 -.

2 EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine].

3 EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - [KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation].

4 BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 -.

5 BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -.

6 BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -.

7 BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -.

8 EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger].

9 BAG 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 -.

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts wird am 21. Mai 2026 erneut über die Sache Egenberger verhandeln.

Ich danke allen Angehörigen des Bundesarbeitsgerichts sehr herzlich dafür, dass sie zum Gelingen unserer gemeinsamen Arbeit beitragen.

Inken Gallner

Inken Gallner





A. Geschäftsentwicklung

1. Die Zahl der Eingänge beim Bundesarbeitsgericht ist um 251 Verfahren bzw. 19,09 Prozent zurückgegangen. Die durchschnittliche Dauer der beim Bundesarbeitsgericht erledigten Verfahren hat sich verkürzt. Sie betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr fünf Monate und sechs Tage (im Vorjahr acht Monate und 26 Tage).

2. Insgesamt gingen im Geschäftsjahr 2025 1.064 Sachen ein (Vorjahr 1.315 Sachen). 25,19 Prozent der Eingänge (268 Sachen) betrafen Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren. Weitere 66,07 Prozent der Eingänge entfielen auf Nichtzulassungsbeschwerden (703 Sachen). Gegenüber dem Vorjahr stellt dies hinsichtlich der Revisionen und Rechtsbeschwerden im Beschlussverfahren einen Rückgang um 84 Sachen bzw. 23,86 Prozent dar (Vorjahr 352 Sachen). Die Zahl der Nichtzulassungsbeschwerden ist gegenüber dem Vorjahr um 171 Verfahren bzw. 19,57 Prozent zurückgegangen (Vorjahr 874 Sachen).

Hinzu kamen 32 (Vorjahr 33) Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 54 (Vorjahr 47) Beschwerden gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in Beschwerdeverfahren sowie sieben sonstige Verfahren. Es wurde kein selbständiger Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe in Revisionsverfahren gestellt.

3. Im Jahr 2025 sind 1.185 Sachen erledigt worden. Damit überstieg die Zahl der Erledigungen die der Eingänge um 121 Verfahren. Es handelte sich um 371 (Vorjahr 512) Revisionen und Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren sowie 714 (Vorjahr 1.007) Nichtzulassungsbeschwerden. Daneben wurden noch 39 Revisions- bzw. Rechtsbeschwerden in Beschwerdeverfahren, 56 darauf bezogene Nichtzulassungsbeschwerden sowie fünf sonstige Verfahren erledigt. Außerdem wurde über einen selbständigen Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe in Revisionsverfahren entschieden.

Von den erledigten Revisionen und Rechtsbeschwerden hatten unter Berücksichtigung der Zurückverweisungen 122 Erfolg, das entspricht einer Erfolgsquote von 32,88 Prozent gegenüber 38,48 Prozent (197 Sachen) im Vorjahr. Von den Nichtzulassungsbeschwerden waren 20 Beschwerden (2,8 Prozent - im Vorjahr 54 entsprechend 5,36 Prozent) erfolgreich. Anhängig sind am Ende des Berichtsjahres noch 405 Sachen (Vorjahr 526; 2023: 813; 2022: 925; 2021: 942; 2020: 1.020; 2019: 1.245; 2018: 1.136; 2017: 1.242; 2016: 1.639; 2015: 1.458); davon sind 312 Revisionen (Vorjahr 480).

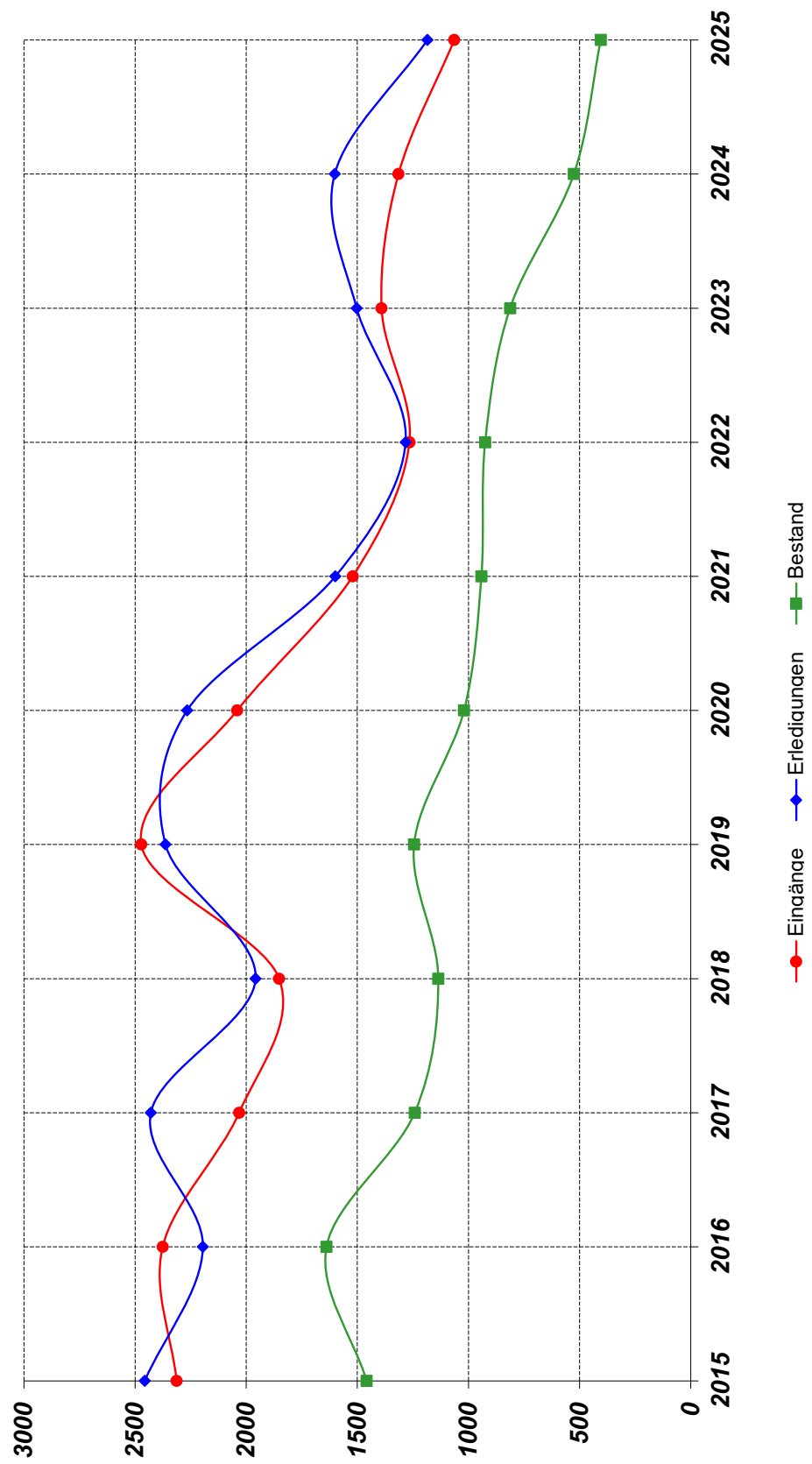
4. Dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts liegt derzeit keine Sache vor. Gegen verschiedene Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sind beim Bundesverfassungsgericht Verfassungsbeschwerden anhängig.



Zuordnung nach Rechtsgebieten

	Eingänge	Erledigungen	Bestände
Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungen, befristete Arbeitsverhältnisse; ohne Kündigungen nach § 613a BGB)	23,31 % (248)	21,94 % (260)	19,26 % (78)
Arbeitsentgelt	17,2 % (183)	20,17 % (239)	14,57 % (59)
Betriebsverfassung und Personalvertretung	16,26 % (173)	5,99 % (71)	25,19 % (102)
Tarifvertragsrecht und Tarifvertrags- auslegung (einschl. Eingruppierung)	13,34 % (142)	11,9 % (141)	14,81 % (60)
Ruhegeld (einschl. Vorruhestand) und Altersteilzeit	9,12 % (97)	10,72 % (127)	7,16 % (29)
Sonstige	20,77 % (221)	29,28 % (347)	19,01 % (77)

Geschäftsentwicklung beim Bundesarbeitsgericht





B. Rechtsprechungsübersicht

In den Jahresbericht wurden aufgenommen

Entscheidungen des Ersten Senats

Beschluss vom 26. November 2024 - 1 ABR 37/20 -
(SE - Nachholung des Arbeitnehmerbeteiligungsverfahrens)

Beschluss vom 26. November 2024 - 1 ABR 12/23 -
(Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung - Mitbestimmung)

Beschluss vom 17. Dezember 2024 - 1 ABN 53/24 -
(Beschlussverfahren - Revisionsbeschwerde)

Urteil vom 28. Januar 2025 - 1 AZR 73/24 -
(Sozialplanabfindung - Fälligkeit - Verzugszinsen)

Urteil vom 28. Januar 2025 - 1 AZR 33/24 -
(„Digitaler“ Zugang einer Gewerkschaft zum Betrieb)

Beschluss vom 25. Februar 2025 - 1 ABR 33/23 -
(Ein- und Umgruppierung - tarifpluraler Betrieb)

Beschluss vom 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 -
(Personelle Einzelmaßnahme - Einstellung - Matrixstrukturen)

Entscheidungen des Zweiten Senats

Urteil vom 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23 -
(Befristeter Arbeitsvertrag - Probezeitkündigung)

Urteil vom 30. Januar 2025 - 2 AZR 68/24 -
(Einwurf-Einschreiben - Zugang - Anscheinsbeweis)

Urteil vom 6. März 2025 - 2 AZR 115/24 -
(Wohnungseigentümergeinschaft - Vertretungsmacht des Verwalters)

Urteil vom 3. April 2025 - 2 AZR 178/24 -
(Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen - Präventionsverfahren)

Urteil vom 3. April 2025 - 2 AZR 156/24 -
(Sonderkündigungsschutz für Schwangere)

Beschluss vom 18. Juni 2025 - 2 AZR 91/24 (A) -
(Annahmeverzugslohn - Abbedingung - Rechtswahl)

Teilurteil vom 18. Juni 2025 - 2 AZR 96/24 (B) -
(Kündigung - Rechtswahl - Betriebsbegriff - Zeugnis)

Urteil vom 30. Oktober 2025 - 2 AZR 160/24 -
(Befristeter Arbeitsvertrag - Probezeitkündigung)

Entscheidungen des Dritten Senats

Urteil vom 2. Juli 2024 - 3 AZR 247/23 -
(Verschlechterung betrieblicher Altersversorgung im Konzern)

Urteil vom 22. Oktober 2024 - 3 AZR 23/24 -
(Pensionskasse - Hinterbliebenenversorgung - Mindestehedauer)

Urteil vom 26. November 2024 - 3 AZR 28/24 -
(Absenkung der Versorgungsrechte durch Krisentarifvertrag)

Urteil vom 21. Januar 2025 - 3 AZR 45/24 -
(Ansprüche des Pensions-Sicherungs-Vereins - Verjährung)

Urteil vom 11. März 2025 - 3 AZR 136/24 -
(Ruhegeld - steuerliches Näherungsverfahren)

Urteil vom 6. Mai 2025 - 3 AZR 142/24 -
(Anpassung von Versorgungsleistungen - Pensionskasse)

Urteil vom 6. Mai 2025 - 3 AZR 65/24 -
(Erfüllung der Wartezeit und Erziehungsurlaub)

Urteil vom 6. Mai 2025 - 3 AZR 130/24 -
(Übernahme betriebsrentenrechtlicher Zusagen und Insolvenz)

Urteil vom 24. Juni 2025 - 3 AZR 158/24 -
(Arbeitgeberzuschuss - Entgeltumwandlung - Erfüllung)

Urteil vom 24. Juni 2025 - 3 AZR 157/24 -
(Aufstockungsbetrag bei Postbeschäftigungsunfähigkeit)

Entscheidungen des Vierten Senats

Urteil vom 11. Dezember 2024 - 4 AZR 44/24 -
(Reichweite einer sog. Gleichstellungsabrede)

Urteil vom 29. Januar 2025 - 4 AZR 83/24 -
(Bezugnahme auf einen Tarifvertrag - Inhaltskontrolle)

Beschluss vom 11. Februar 2025 - 4 AZB 26/24 -
(Prozesskostenhilfe für Mehrvergleich)

Beschluss vom 26. Februar 2025 - 4 ABR 21/24 -
(Eingruppierung einer Medizinischen Fachangestellten)

Urteil vom 26. Februar 2025 - 4 AZR 62/24 -
(Eingruppierung - Verweisungskette - Normenklarheit)

Beschluss vom 19. März 2025 - 4 ABR 35/23 -
(Tarifkollision - Feststellung des Mehrheitstarifvertrags)

Urteil vom 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 -
(Gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch - Umfang der Rechtskraft - Bestimmtheit eines Klageantrags)

Urteil vom 21. Mai 2025 - 4 AZR 267/24 -
(Bezugnahme auf mehrere Tarifwerke - ergänzende Vertragsauslegung)

Entscheidungen des Fünften Senats

Urteil vom 4. Dezember 2024 - 5 AZR 276/23 -
(Annahmeverzug und Unmöglichkeit)

Urteil vom 15. Januar 2025 - 5 AZR 284/24 -
(Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten ärztlichen Bescheinigung)

Urteil vom 12. Februar 2025 - 5 AZR 171/24 -
(Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens - Nutzungsausfallentschädigung)

Urteil vom 12. Februar 2025 - 5 AZR 127/24 -
(Freistellung - böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes)

Urteil vom 14. Mai 2025 - 5 AZR 215/24 -
(Vergütung für Umkleidezeiten - Entgeltfortzahlung - Urlaubsentgelt - Gutschrift auf Arbeitszeitkonto - materielle Rechtskraft)

Beschluss vom 9. September 2025 - 5 AZN 142/25 -
(Absoluter Revisionsgrund - Telefonkonferenz)

Urteil vom 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -
(Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge - Teilzeitarbeit)

Entscheidungen des Sechsten Senats

Urteil vom 1. August 2024 - 6 AZR 38/24 -
(Feiertagszuschlag - regelmäßiger Beschäftigungsort)

Urteil vom 20. Februar 2025 - 6 AZR 32/24 -
(Insolvenzanmeldung - Bestimmtheit - Schriftlichkeit)

Urteil vom 20. Februar 2025 - 6 AZR 155/23 -
(Wiedereinsetzung - anwaltliche Pflichten bei Fristprüfung)

Urteil vom 20. Februar 2025 - 6 AZR 108/24 -
(Kumulative Anwendung von § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L)

Urteil vom 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 -
(Diskriminierungsschutz - Befristung auf Regelaltersgrenze)

Urteil vom 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -
(§ 4 TzBfG - Diskriminierung - primäre Korrekturkompetenz)

Entscheidungen des Siebten Senats

Beschluss vom 25. September 2024 - 7 ABR 37/23 -
(Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten)

Beschluss vom 23. Oktober 2024 - 7 ABR 34/23 -
(Betriebsratswahl - schriftliche Stimmabgabe)

Beschluss vom 23. Oktober 2024 - 7 ABR 36/23 -
(Schwerbehindertenvertretung - Werkstattbeschäftigte - aktives Wahlrecht)

Beschluss vom 27. November 2024 - 7 ABR 32/23 -
(Vereinfachtes Wahlverfahren)

Beschluss vom 22. Januar 2025 - 7 ABR 1/24 -
(Betriebsratswahl - Verlangen von Briefwahlunterlagen)

Urteil vom 20. März 2025 - 7 AZR 46/24 -
(Betriebsratsmitglied - Anpassung der Vergütung)

Urteil vom 20. März 2025 - 7 AZR 159/24 -
(Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung)

Urteil vom 20. März 2025 - 7 AZR 181/24 -
(Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung)

Beschluss vom 22. Mai 2025 - 7 ABR 28/24 -
(Mehrfache Wahlberechtigung von Führungskräften)

Beschluss vom 18. Juni 2025 - 7 ABR 6/24 -
(Gesamtschwerbehindertenvertretung - Zuständigkeit)

Entscheidungen des Achten Senats

Urteil vom 27. März 2025 - 8 AZR 63/24 -
(Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Karenzentschädigung)

Urteil vom 27. März 2025 - 8 AZR 139/24 -
(Internationale Zuständigkeit - nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Berechnung der Karenzentschädigung - virtuelle Aktienoptionen)

Urteil vom 8. Mai 2025 - 8 AZR 209/21 -
(Datenschutz - immaterieller Schadensersatz)

Urteil vom 8. Mai 2025 - 8 AZR 299/24 -
(Altersgrenze - Einstellung)

Urteil vom 26. Juni 2025 - 8 AZR 276/24 -
(Entschädigung - Schwerbehinderung - Inklusionsbeauftragter)

Beschluss vom 26. Juni 2025 - 8 AZB 17/25 -
(Zwangsvollstreckung nach § 888 ZPO - Erfüllung des titulierten Beschäftigungsanspruchs - Ausübung des Weisungsrechts)

Beschluss vom 22. September 2025 - 8 AZB 6/25 -
(Zwangsvollstreckung - Beschlussverfahren)

Urteil vom 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 -
(Entgeltgleichheit - Paarvergleich - Beweislast)

Entscheidungen des Neunten Senats

Urteil vom 28. Januar 2025 - 9 AZR 48/24 -
(Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen)

Urteil vom 25. Februar 2025 - 9 AZR 5/24 -
(Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen)

Urteil vom 3. Juni 2025 - 9 AZR 104/24 -
(Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich)

Urteil vom 3. Juni 2025 - 9 AZR 133/24 -
(Befristete Aussendungsentscheidung - Arbeitnehmerüberlassung)

Urteil vom 3. Juni 2025 - 9 AZR 137/24 -
(Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Referenzzeitraum)

Urteil vom 19. August 2025 - 9 AZR 216/24 -
(Arbeitstagbezug bei der Berechnung und Erfüllung von Urlaub)

Beschluss vom 29. August 2025 - 9 AZB 4/25 -
(Rechtsweg - Wirksamkeit einer Aktionärsvereinbarung)

Beschluss vom 3. Dezember 2025 - 9 AZB 18/25 -
(Schiedsrichter-Assistent - Rechtsweg - Arbeitnehmerstatus)

Entscheidungen des Zehnten Senats

Urteil vom 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 -
(Verspätete Zielvorgabe - Schadensersatz)

Urteil vom 19. März 2025 - 10 AZR 67/24 -
(Virtuelle Optionen - Verfallklausel bei Ausscheiden)

Urteil vom 16. April 2025 - 10 AZR 80/24 -
(Provisionsanspruch - Kryptowährung - Sachbezug)

Urteil vom 2. Juli 2025 - 10 AZR 162/24 -
(Bezugnahme auf einen Tarifvertrag - Inhaltskontrolle)

1. Abschnitt: Recht des Arbeitsverhältnisses

I. Arbeitnehmerstatus: Schiedsrichter-Assistent

Ein Schiedsrichter-Assistent in der 3. Fußball-Liga ist kein Arbeitnehmer der DFB Schiri GmbH. Für eine auf Entschädigung und Schadensersatz wegen Diskriminierung gerichtete Klage ist daher der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet. Dies entschied der Neunte Senat am 3. Dezember 2025 (- 9 AZB 18/25 -). Weder durch den Abschluss des Rahmenvertrags 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. Die DFB Schiri GmbH kann einen Schiedsrichter-Assistenten in der 3. Liga aufgrund des Rahmenvertrags nicht einseitig anweisen, an einem bestimmten Spiel als Mitglied des Schieds-

richter-Teams mitzuwirken. Erklärt er sich nicht bereit, ein Spiel zu leiten, drohen ihm keine Sanktionen aufgrund der Schiedsrichterordnung des DFB. Übernimmt er einvernehmlich eine Spielleitung in der 3. Liga, hat er die Pflichten nach Maßgabe des Rahmenvertrags sowie der Schiedsrichterordnung zu erfüllen. Die Tätigkeit eines Schiedsrichter-Assistenten ist danach keine weisungsgebundene und fremdbestimmte Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit. Bei dem Schiedsrichter-Assistenten handelt es sich auch nicht um eine arbeitnehmerähnliche Person iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, da die hierfür erforderliche wirtschaftliche Abhängigkeit fehlt.

II. Arbeitsbedingungen:

Bezugnahme- und Verweisungsklauseln

1. Inhaltskontrolle einer Bezugnahme-Klausel: Kontrollprivileg

Der Vierte Senat befasste sich am 29. Januar 2025 mit den Voraussetzungen des Kontrollprivilegs von Tarifverträgen bei Bezugnahme-Klauseln (- 4 AZR 83/24 -), der Zehnte Senat hatte am 2. Juli 2025 Gelegenheit, Stellung dazu zu nehmen (- 10 AZR 162/24 -). Beide Senate konstatierten, dass nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifliche Regelungen keiner Inhaltskontrolle unterliegen, wenn sich die Bezugnahme auf die Gesamtheit der Regelungen eines einschlägigen Tarifvertrags erstreckt. Nur dann gilt auch hinsichtlich der Bezugnahme die für den Tarifvertrag bestehende Angemessenheitsvermutung. Das Kontrollprivileg nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB setzt aber keine Inbezugnahme des gesamten Tarifwerks voraus. Der Vierte Senat stellte weitergehend fest, dass individualvertragliche Vereinbarungen über tariflich nicht geregelte Gegenstände sowie Vertragsbestimmungen, die für den Arbeitnehmer günstiger iSd. § 4 Abs. 3 TVG sind als die in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen, der Anwendung des Kontrollprivilegs

nicht entgegenstehen, da sie auch im Fall beiderseitiger Tarifgebundenheit maßgebend wären. Der Zehnte Senat wies in seiner Entscheidung darauf hin, dass eine beschränkte Verweisung auf einzelne Tarifnormen oder sachlich und inhaltlich zusammenhängende Regelungsbereiche oder -komplexe des Tarifvertrags nicht zu deren Kontrollfreiheit führt. Dafür sprechen Wortlaut, Gesetzessystematik, Sinn und Zweck sowie die Entstehungsgeschichte des Kontrollprivilegs.

2. Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf mehrere Tarifwerke

In seiner Entscheidung vom 21. Mai 2025 setzte sich der Vierte Senat mit der Auslegung einer Bezugnahmeklausel auseinander, die zeitdynamisch auf mehrere Tarifwerke verweist (- 4 AZR 267/24 -). Wird im Arbeitsvertrag neben den Tarifverträgen, an welche die Arbeitgeberin gebunden ist, auch auf andere - zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gleichlautende - Tarifwerke verwiesen, steht das einer Auslegung als zeitdynamische Bezugnahme, deren Dynamik nach der früheren Rechtsprechung des Senats mit dem Ende der Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin entfällt - sog. Gleichstellungsabrede - entgegen. Eine solche Bezugnahme auf mehrere Tarifwerke ist nicht unwirksam, solange die beiden Tarifwerke inhaltlich gleichlautend sind. Der Inhalt der Bezugnahme ist dann eindeutig be-

stimmbar. Haben die Parteien keine ausdrückliche oder konkludente Kollisionsregel für den Fall getroffen, dass die in Bezug genommenen Tarifwerke später unterschiedliche Regelungen enthalten, führt das nicht zur Unwirksamkeit der vertraglichen Bezugnahmeregelung, sondern lediglich zur Teilunwirksamkeit und in der Folge zum Wegfall der vereinbarten Dynamik. Die durch die fehlende Kollisionsregelung entstandene planwidrige Regelungslücke kann im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden, wenn festgestellt werden kann, welche Regelung aus einer objektiv-generalisierenden Sicht dem hypothetischen Willen beider Parteien Rechnung trägt. Bestehen mehrere gleichwertige Möglichkeiten zur Lückenschließung, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus.

3. Reichweite einer Gleichstellungsabrede

Der Vierte Senat ging am 11. Dezember 2024 der Frage nach, welche Auswirkungen die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsort auf eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel hat (- 4 AZR 44/24 -). Liegt eine sog. große dynamische Bezugnahmeklausel oder Tarifwechselklausel vor, sind die am neuen Arbeitsort für die Arbeitgeberin geltenden Tarifverträge maßgebend. Eine solche Bezugnahmeklausel liegt aber nur vor, wenn dies im Wortlaut der Vereinbarung erkennbar zum Ausdruck kommt. Allein der Umstand, dass es sich bei der vertraglichen Abrede um eine sog. Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des Senats handelt - bei der die zeitliche Dynamik der Bezugnahme endet, wenn die Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin an die genannten Ta-

rifwerke entfällt - ist hierfür ebenso wenig ausreichend wie der Verweis auf eine „Betriebsordnung“ oder auf „Betriebsvereinbarungen“. Handelt es sich dagegen um eine sog. Gleichstellungsabrede, entfällt mit der Versetzung an einen Arbeitsort, der nicht im Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrags liegt, die Dynamik der Bezugnahme. Die Tarifverträge, auf die verwiesen wird, sind ab diesem Zeitpunkt nur noch statisch anwendbar. Die Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge oder Tarifwerke reicht in diesem Fall nur so weit, wie dies bei einem tarifgebundenen Arbeitnehmer der Fall wäre. Die Dynamik steht unter der auflösenden Bedingung des Wegfalls einer der Voraussetzungen für die Gleichstellungsabrede.

III. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

1. Vergütung

a) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus dem Nicht-EU-Ausland

Im Urteil vom 15. Januar 2025 hat sich der Fünfte Senat mit dem Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung befasst (- 5 AZR 284/24 -). Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der

Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung iSd. § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geführt. Eine ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Lässt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, erkennen, dass der Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung unterschieden hat, kommt ihr grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu. Damit hat der Senat seine bisherige Rechtsprechung (BAG 19. Februar 1997 - 5 AZR 83/96 -) fortgeführt. Auch der Beweiswert einer solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann jedoch erschüttert sein. Hierzu genügt es, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Derartige Umstände waren nach Ansicht des Senats vorliegend gegeben. Das hatte zur Folge, dass nunmehr der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trug. Da das Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen hatte, wurde die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

b) Eingruppierung

aa) Medizinische Fachangestellte (MFA)

Die Eingruppierung einer Medizinischen Fachangestellten (MFA) war Gegenstand einer Entscheidung des Vierten Senats vom 26. Februar 2025 (- 4 ABR 21/24 -). Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) sehen für MFA eine Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor, während Operationstechnische Assistenten (OTA) nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der Pflege zu vergüten sind. Diese unterschiedliche Eingruppierung ist auch dann mit dem allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar,

wenn MFA und OTA für im Wesentlichen gleiche Tätigkeiten im Operationssaal eingesetzt werden. Die Tätigkeit entspricht zwar sowohl dem Berufsbild einer MFA als auch dem einer OTA. Die Ausbildung zur OTA ist aber für eine Assistenz Tätigkeit im Operationssaal die spezifischere. Es besteht daher ein einleuchtender Grund für die von den Tarifvertragsparteien getroffene Differenzierung. Damit hält die Regelung der auf eine Willkürkontrolle beschränkten gerichtlichen Kontrolle am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG stand.

bb) Höhergruppierungsantrag

Eine Lehrerin war seit dem 22. Juli 2019 an einer Grundschule bei dem Land Berlin beschäftigt und in der Entgeltgruppe 10 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eingruppiert. Sie begehrte aufgrund einer zum 1. August 2019 in Kraft getretenen Tarifvertragsänderung eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L. Nach den tariflichen Regelungen wurde die höhere Vergütung aber für vor dem 1. August 2019 eingestellte Beschäftigte nur dann geleistet, wenn ein Höhergruppierungsantrag innerhalb der Ausschlussfrist von einem Jahr gestellt wurde. Die Lehrerin stellte den Antrag erst am 1. Dezember 2021 und verwies darauf, sie habe die Frist dem Tarifvertrag nicht hinreichend deutlich entnehmen können. Der Vierte Senat entschied am 26. Februar 2025, dass das Antragserfordernis und die Frist nicht gegen das Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verstoßen und daher hätten eingehalten werden müssen (- 4 AZR 62/24 -). Das für staatliche Eingriffe aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit findet zwar im Grundsatz auch für tarifvertragliche Regelungen Anwendung. Die für staatliche Grundrechtseinschränkungen geltenden Anforderungen im Hinblick auf die Verständlichkeit einer Bestimmung aus der Sicht eines Normunterworfenen sind aber nicht „eins zu eins“ übertragbar. Erforderlich, aber auch ausreichend ist, dass der Regelungsgehalt einer Tarifnorm im Wege der Auslegung mit herkömmlichen juristischen Methoden ermittelbar ist. Dies war vorliegend der Fall. Das fristgebundene Erfordernis eines Höhergruppierungsantrags für Lehrkräfte im Land Berlin ist zudem mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, auch wenn Lehrkräfte, die nach dem 31. Juli 2019 eingestellt wurden, ohne Antrag die höhere Vergütung erhalten. Sie sind mit den überzuleitenden Lehrkräften nicht vergleichbar. Die Be-

fristung der Antragsmöglichkeit dient der Schaffung von Rechtssicherheit.

cc) Stufenzuordnung: Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung

In seinem Urteil vom 20. Februar 2025 setzte sich der Sechste Senat damit auseinander, inwieweit einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu berücksichtigen ist (- 6 AZR 108/24 -). Anlass war der folgende Fall: Ein in der mittelbaren Landesverwaltung tätiger Hausmeister erhielt zunächst eine Vergütung nach Entgeltgruppe 5 Stufe 5 TV-L. 2019 wechselte er in die unmittelbare Landesverwaltung und war dort mehrfach - aneinander anschließend - mit demselben Entgelt bei verschiedenen Bezirksverwaltungen beschäftigt. Nach einmonatiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses wurde er als Schulhausmeister in einer weiteren Bezirksverwaltung des Landes unbefristet weiterbeschäftigt, allerdings der niedrigeren Stufe 3 der Entgeltgruppe 5 TV-L zugeordnet. Der Sechste Senat entschied, dass die zwingend unter Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung vorzunehmende streitbefangene Stufenzuordnung nicht losgelöst von den vom beklagten Land bei den vorherigen Einstellungen des Klägers vorzunehmenden Stufenzuordnungen betrachtet werden kann. Bei der Zuordnung nach der ersten Einstellung des Klägers durch das beklagte Land zum 1. Februar 2019 war § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L, der die Anrechnung von Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber regelt, anzuwenden, weil der Kläger von der mittelbaren in die unmittelbare Landesverwaltung gewechselt war. Maßgeblich ist insoweit, dass es sich um unterschiedliche Rechtsträger und damit Anstellungsträger handelt. Deshalb war der Kläger am 1. Februar 2019 der Stufe 3 seiner Entgeltgruppe zuzuordnen. Die darüber hinausgehende einschlägige Berufserfahrung, die ihm die Tätigkeit in der mittelbaren Landesverwaltung vermittelt hatte, wurde abgeschnitten. Die Stufenlaufzeit begann in der Stufe 3 neu zu laufen. Bei den weiteren Einstellungen, die sich grundsätzlich nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L, der die Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber regelt, richteten, war zusätzlich bei der Stufenzuordnung die bei einem anderen Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L zu berücksichtigen. Die nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L berücksichtigten Zeiten sind nach der

Entscheidung des Sechsten Senats zu den bei dem neuen Arbeitgeber erworbenen Zeiten einschlägiger Berufserfahrung hinzuzurechnen. Zur Ermittlung der im konkreten Fall zutreffenden Stufe ist das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

c) Widerruf privater Nutzung eines Dienstwagens

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der ein Arbeitnehmer ein - auch privat nutzbares - Dienstfahrzeug bei einer berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist entschädigungslos an den Arbeitgeber zurückgeben muss, kann wirksam vereinbart werden. Der Fünfte Senat hat in seiner Entscheidung (- 5 AZR 171/24 -) vom 12. Februar 2025 angenommen, dass die streitgegenständliche Widerrufsklausel den formellen Anforderungen des § 308 Nr. 4 BGB genügt. Der maßgebliche Grund für den Widerruf der Dienstwagenüberlassung ist in der Klausel ausreichend klar benannt. Zudem war aufgrund des in den Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen geldwerten Vorteils erkenn- und kalkulierbar, wie sich dies auf die Höhe der Vergütung auswirken würde. Auch materiell war die Klausel wirksam, weil sie aufgrund der Freistellung während der Kündigungsfrist die dienstliche und private Nutzung des Dienstwagens in sachgerechter Weise verknüpfte. Allerdings entsprach die konkrete Ausübung des Widerrufsvorbehalts nicht billigem Ermessen iSd. § 315 Abs. 1 BGB. Im Rahmen der hierbei gebotenen Abwägung der Vertragsparteien war das Interesse des Klägers an einer weiteren privaten Nutzung nicht ausreichend berücksichtigt. Auch wenn ein Arbeitnehmer - wie im Streitfall - den Dienstwagen nicht im gesamten Kalendermonat nutzen kann, muss er bei gewählter Pauschalversteuerung gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG die Nutzung mit der vollen Monatspauschale versteuern. Aus diesem Grund wird im Regelfall nur ein zum Monatsende erfolgreicher Widerruf der Dienstwagennutzung billigem Ermessen entsprechen.

d) Umkleidezeit als zu vergütende Arbeitszeit im Fall der Entgeltfortzahlung

Ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, bei Ausübung der geschuldeten Tätigkeit spezielle Schutzkleidung zu tragen, so ist das Umkleiden im Betrieb grundsätzlich vergütungspflichtige Arbeit. Diese Einordnung schließt aber individual- oder kollektivrechtliche Regelungen nicht aus, nach denen die

für das innerbetriebliche Umkleiden aufgewendete Zeit anders zu vergüten ist als die „eigentliche Tätigkeit“. Eine solche besondere Form der Vergütung für die „Umkleidearbeit“ kann auch eine pauschale Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto sein, entschied der Fünfte Senat am 14. Mai 2025 (- 5 AZR 215/24 -). Auf diese hat der Arbeitnehmer auch in Zeiten, in denen er Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG erhält oder sich in bezahltem Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG) befindet, Anspruch. Zu der nach § 4 Abs. 1 EFZG während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden Vergütung gehört - sofern nicht gemäß § 4 Abs. 4 EFZG durch Tarifvertrag eine andere Bemessungsgrundlage festgelegt wird - auch die Vergütung für die „Umkleidearbeit“. Entsprechendes gilt für den Urlaub. Da das während dieser Zeit zu zahlende Entgelt nicht geringer sein darf als das Entgelt, das der Arbeitnehmer in Zeiten der Arbeitsleistung erhält, umfasst es auch die Vergütung für die „Umkleidearbeit“.

e) Feiertagszuschlag

Der Sechste Senat hatte am 1. August 2024 darüber zu entscheiden (- 6 AZR 38/24 -), ob Arbeitnehmer einen Anspruch auf Feiertagszuschläge nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben, wenn an ihrem regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist, sie aber an diesem Tag an einem anderen Ort ihre Arbeitsleistung erbringen. Anlass war folgender Fall: Ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßiger Beschäftigungsort in Nordrhein-Westfalen liegt, nahm auf Anordnung seines Arbeitgebers vom 1. bis zum 5. November 2021 an einer Fortbildungsveranstaltung in Hessen teil. Das auf den 1. November fallende Hochfest Allerheiligen ist zwar nach dem Feiertagsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch nach den für das Bundesland Hessen geltenden landesrechtlichen Bestimmungen. Der Sechste Senat bejahte den Anspruch auf einen Feiertagszuschlag, denn dafür ist nach dem TV-L maßgeblich, dass am regelmäßigen Beschäftigungsort des Arbeitnehmers ein gesetzlicher Feiertag ist. Dieser lag ungeachtet der Fortbildung weiterhin in Nordrhein-Westfalen. Für den Zuschlagsanspruch spielt es keine Rolle, wenn die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag wegen Verstoßes gegen das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht rechtswidrig ist.

f) Zielvorgabe bei leistungsorientierter Bezahlung

Der Zehnte Senat beschäftigte sich in seiner Entscheidung vom 19. Februar 2025 (- 10 AZR 57/24 -) mit Schadensersatzansprüchen wegen verspäteter Zielvorgaben für eine variable Vergütung. Der Senat nahm einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB statt der Leistung an, wenn eine nachträgliche Zielvorgabe so spät abgegeben wird, dass sie ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann. Denn der Arbeitgeber verstößt schuldhaft gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer rechtzeitig für eine Zielperiode Ziele vorzugeben, an deren Erreichen die Zahlung einer variablen Vergütung geknüpft ist (Zielvorgabe). Der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber eine Zielvorgabe vornehmen muss, ergibt sich regelmäßig aus den Vereinbarungen der Parteien oder für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivrechtlichen Bestimmungen. Nach Ablauf der Zielperiode ist die Festlegung von Zielen durch eine Zielvorgabe unmöglich iSv. § 275 Abs. 1 BGB. Ob eine Zielvorgabe bereits unmöglich ist, wenn der für die Leistungsbestimmung vertraglich oder kollektivrechtlich vorgegebene Zeitpunkt verstrichen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere dem Inhalt der jeweiligen vertraglichen Abreden und ggf. normativ geltenden Regelungen sowie dem Sinn und Zweck der Leistungsbestimmung und der Interessenlage der Parteien. Eine nachträgliche Zielvorgabe durch den Arbeitgeber ist jedenfalls dann unmöglich, wenn so erhebliche Teile der Zielperiode abgelaufen sind, dass die Anreiz-, Motivations- und Steuerungsfunktion nicht mehr erfüllt werden und der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr in ausreichendem Maß an den Zielen orientieren kann.

g) Provisionsanspruch als Kryptowährung

Mit der Frage, ob ein Provisionsanspruch durch die Übertragung der sog. Kryptowährung Ether (ETH) erfüllt werden kann, befasste sich der Zehnte Senat am 16. April 2025 (- 10 AZR 80/24 -). Der Senat nahm an, dass dies als Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) grundsätzlich wirksam vereinbart werden kann, wenn die Übertragung bei objektiver Betrachtung im Interesse des Arbeitnehmers liegt. Der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts muss dem Arbeitnehmer aber in Geld ausgezahlt werden, § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO. Damit soll ua. sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht gezwungen wird, erst

den Sachbezug in Euro „umzutauschen“ oder Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen, um die Bedürfnisse des täglichen Lebens befriedigen zu können. Ein Verstoß gegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO führt, wenn der Sachbezug, wie hier die Einheit ETH, teilbar ist, lediglich zur teilweisen Nichtigkeit der Vereinbarung. Das bedeutet, dass das Arbeitsentgelt bis zur Höhe der jeweiligen Pfändungsfreigrenzen in Geld zu leisten und der Sachbezug entsprechend zu kürzen ist.

h) Annahmeverzug

aa) Unmöglichkeit wegen Erkrankung

Ist der Gläubiger für den Umstand, aufgrund dessen der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 BGB nicht zu leisten braucht, allein oder weit überwiegend verantwortlich oder tritt dieser vom Schuldner nicht zu vertretende Umstand zu einer Zeit ein, zu welcher der Gläubiger im Verzug der Annahme ist, so behält der Schuldner nach § 326 Abs. 2 BGB den Anspruch auf die Gegenleistung. Mit der Frage, ob diese Vorschrift anwendbar ist, wenn es dem Arbeitnehmer krankheitsbedingt unmöglich ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, beschäftigte sich der Fünfte Senat in seiner Entscheidung von 4. Dezember 2024 (- 5 AZR 276/23 -). Nach diesem Urteil findet § 326 Abs. 2 BGB keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs erkrankt und ihm deshalb die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich wird. Auch wenn sich die Tatbestandsvoraussetzungen von § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 BGB und § 615 BGB überschneiden, ist § 615 BGB für diesen Fall die speziellere Regelung, die die allgemeine Bestimmung in § 326 Abs. 2 BGB verdrängt. Dies ergibt sich auch daraus, dass § 616 BGB für Dienstverhältnisse eine besondere Regelung enthält, wenn der zur Dienstleistung Verpflichtete aus einem in seiner Person liegenden Hinderungsgrund diese nicht erbringen kann. In diesem Fall wird dem Dienstberechtigten die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung ausdrücklich nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ zugewiesen. Für Arbeitsverhältnisse gilt bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit der noch speziellere § 3 EFZG, der die Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen beschränkt. Beide Vorschriften gelten auch während des Annahmeverzugs und gehen der allgemeinen Regelung in § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 BGB vor.

bb) Abbedingung von § 615 BGB per Rechtswahl

Ausweislich seiner Entscheidung vom 18. Juni 2025 (- 2 AZR 91/24 (A) -) möchte der Zweite Senat

die Auffassung vertreten, dass § 615 Satz 1 BGB insoweit zwingend ist, als Annahmeverzugslohnansprüche des Arbeitnehmers für den Fall einer unwirksamen oder zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus - insbesondere nicht durch die Wahl einer ausländischen Rechtsordnung - abbedungen werden können. Es sei mit den § 615 BGB zugrunde liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen nicht vereinbar, durch einen vollständigen Ausschluss der Regelung das den Arbeitgeber bei einer unwirksamen oder zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Kündigung treffende Entgeltrisiko von vornherein generell auf den Arbeitnehmer zu verlagern und so praktisch den Kündigungsschutz zu umgehen. Eine solche Vereinbarung wäre nach § 134 BGB nichtig. Mit dieser Auffassung weicht der Senat von einer Rechtsprechung des Fünften Senats vom 29. März 2023 (- 5 AZR 55/19 -) ab. Um zu klären, ob es einer Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts bedarf, hat der Zweite Senat nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält. Der Fünfte Senat hat mit Beschluss vom 28. Januar 2026 geantwortet (- 5 AS 4/25 -). Er vertritt nunmehr auch die Rechtsauffassung, dass § 615 Satz 1 BGB insoweit zwingend ist, als Annahmeverzugsansprüche des Arbeitnehmers für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus abbedungen werden können.

cc) Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes bei Freistellung während der Kündigungsfrist

Mit Urteil vom 12. Februar 2025 (- 5 AZR 127/24 -) hat der Fünfte Senat entschieden, dass den Arbeitnehmer, der für die Dauer der Kündigungsfrist von seinem Arbeitgeber freigestellt wurde, keine Obliegenheit trifft, schon während der noch laufenden Kündigungsfrist eine neue Arbeit aufzunehmen. Er handelt daher nicht böswillig iSd. § 615 Satz 2 BGB, wenn er während dieser Zeit keinen anderweitigen Verdienst erzielt. Im entschiedenen Fall befand sich die beklagte Arbeitgeberin aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug und schuldete dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB iVm. § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Ihr Einwand, der Kläger hätte schon während dieser Zeit anderweitigen Verdienst erzielen können, den er sich nach § 615 Satz 2 Var. 3 BGB anrechnen lassen müsse, blieb erfolglos. Da die Norm eine Billigkeitsregelung enthält, ist der

durch eine - fiktive - Anrechnung nicht erworbenen Verdienstes beim Arbeitnehmer eintretende Nachteil nur gerechtfertigt, wenn dieser wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben ist. Der Umfang der den Arbeitnehmer treffenden Obliegenheiten zu anderweitigem Erwerb kann dabei nicht losgelöst von den Pflichten des Arbeitgebers beurteilt werden. Verletzt der Arbeitgeber - wie im Streitfall - die ihm obliegende Pflicht zur Beschäfti-

gung des Arbeitnehmers, indem er diesen einseitig während der Kündigungsfrist freistellt, kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, schon während des unstreitig noch bestehenden Arbeitsverhältnisses eine anderweitige Arbeit aufzunehmen. Denn damit würde er dem Arbeitgeber, der sich seiner Beschäftigungspflicht entzieht, auch noch zu einer Befreiung von seiner Vergütungspflicht verhelfen müssen.

2. Urlaub

a) Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen

Der Neunte Senat hatte am 19. August 2025 darüber zu befinden, ob die Berechnung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs auf Grundlage von Kalendertagen erfolgen kann (- 9 AZR 216/24 -). Der Senat entschied, dass die Anzahl der Urlaubstage nach der Konzeption des Bundesurlaubsgesetzes nicht nach Kalendertagen zu ermitteln ist. Bei der Urlaubsberechnung anhand der sog. Jahresformel finden nur Tage Berücksichtigung, an denen der Arbeitnehmer regelmäßig zur Arbeit verpflichtet ist. Für den Rettungsdienst, der an sieben Tagen in der Woche durchgehend betrieben wird, dürfen der Berechnung des (tariflichen) Urlaubsanspruchs nicht 42 Kalendertage zugrunde gelegt werden. Dies würde unzulässigerweise alle sieben Tage einer Woche einbeziehen. Um den sechswöchigen Urlaubsanspruch zu erwerben, müssten die im Rettungsdienst Beschäftigten dauerhaft an allen sieben Tagen der Woche tätig sein, was gegen arbeitszeitrechtliche Vorgaben verstieße. Der Neunte Senat hat noch einmal bekräftigt, dass es für die Berechnung und Erfüllung des Urlaubs nach Tagen mit Arbeitspflicht keine Rolle spielt, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in einer tageübergreifenden Nachtschicht einsetzt. Für eine Schicht über zwei Kalendertage fließen daher zwei Tage in die Berechnung ein.

b) Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Kann der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten? Der Neunte Senat verneinte diese Frage in seiner Entscheidung vom 3. Juni 2025 (- 9 AZR 104/24 -). Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien „in natura gewährt“, ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz

(BUrLG) unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs betrifft. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig - mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“. Der Senat stellte klar, dass § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrLG einem Vergleich über die tatsächlichen Voraussetzungen des Urlaubs(abgeltungs)anspruchs nicht entgegensteht, wenn sich die Parteien nicht über den rechtlichen Wegfall einer Forderung, sondern über das Bestehen der anspruchrelevanten Voraussetzungen verständigen. Ein zulässiger Tatsachenvergleich setzt jedoch voraus, dass die Parteien eine tatsächlich bestehende Unsicherheit durch gegenseitiges Nachgeben ausräumen. Im entschiedenen Fall hatte kein Streit zwischen den Parteien darüber bestanden, dass dem Kläger im relevanten Zeitraum kein Urlaub gewährt worden war.

c) Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Der Neunte Senat hatte am 3. Juni 2025 die Frage zu klären, wie der Urlaubsabgeltungsanspruch zu berechnen ist, wenn der Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses längere Zeit wegen voller Erwerbsminderungsrente abwesend war (- 9 AZR 137/24 -). Die Abgeltung von Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist - ebenso wie das Urlaubsentgelt - aus einer Multiplikation von Zeit- und Geldfaktor zu errechnen. Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Be-

endigung. Die Höhe des Geldfaktors bemisst sich grundsätzlich gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führen zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs. Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch Abwesenheitszeiten infolge voller Erwerbsminderung.

3. Zeugnis

Der Arbeitnehmer kann auf die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nicht durch Wahl einer Rechtsordnung, die keinen Zeugnisanspruch vorsieht, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft wirksam verzichten, urteilte der Zweite Senat am 18. Juni 2025 (- 2 AZR 96/24 (B) -). § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO), aus dem ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses folgt, ist für die Zeit vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine international zwingende Norm iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF, der im Wesentlichen dem jetzigen Art. 8 Abs. 1 Rom-I VO entspricht. Danach darf die vereinbarte Rechtswahl dem Arbeitnehmer nicht den Schutz zwingenden deutschen Arbeitsrechts entziehen, sofern dieses ohne Rechtswahl nach

den objektiven Anknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 EGBGB aF anzuwenden wäre. Bei dem Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis handelt es sich um zwingendes Recht in diesem Sinne. Das Arbeitszeugnis ist, allen evidenten Mängeln zum Trotz, für den Stellenwechsel des Arbeitnehmers in der Praxis von größter Bedeutung und erleichtert sein Fortkommen im Berufsleben. Der Zeugnisanspruch ist jedenfalls vor der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht abdingbar, da insoweit die Möglichkeit der Druckausübung seitens des Arbeitgebers besteht. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebene Verzichtserklärungen, Erlassverträge gemäß § 397 BGB oder den Zeugnisanspruch ausschließende Vereinbarungen sind deshalb nach § 134 BGB nichtig.

4. Datenschutz: Immaterieller Schadensersatz nach der DSGVO

Am 8. Mai 2025 hatte der Achte Senat darüber zu entscheiden (- 8 AZR 209/21 -), ob einem Arbeitnehmer Schadensersatz wegen Verstoßes gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zusteht, wenn der Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten innerhalb des Konzerns an eine andere Gesellschaft überträgt, um eine cloudbasierte Software für Personalverwaltung zu testen. Der Senat bejahte einen entsprechenden Anspruch und sprach dem Kläger einen Schadensersatz iHv. 200,00 Euro zu. Zwar kann die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des vorläufigen Betriebs einer Software zu Testzwecken im Einzelfall nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO

zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, wenn entpersonalisierte „Dummy-Daten“ nicht genügen, um den Testzweck zu erreichen. Sind die zu Testzwecken zu übertragenden personenbezogenen Daten aber - wie vorliegend - in einer Betriebsvereinbarung abschließend aufgezählt, kann regelmäßig nicht angenommen werden, dass die Übertragung weiterer Daten erforderlich ist. Durch die unrechtmäßige Datenverarbeitung erlitt der Kläger auch einen immateriellen Schaden iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO in Form eines Kontrollverlustes. Der - selbst kurzzeitige - Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten kann einen immateriellen Schaden iSv.

Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen, der einen Schadensersatzanspruch begründet, sofern die betroffene Person den Nachweis erbringt, dass sie tat-

sächlich einen solchen Schaden - so geringfügig er auch sein mag - erlitten hat.

5. Digitale Entgeltabrechnung

Muss eine Entgeltabrechnung in Papierform übersandt werden? Darüber hatte der Neunte Senat am 28. Januar 2025 zu befinden (- 9 AZR 48/24 -). Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Der Senat entschied, der Arbeitgeber könne diese Verpflichtung grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Denn der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim

Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genügt, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei hat er den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen. Eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs zum Zweck der Erteilung digitaler Abrechnungen trägt berechtigten Belangen der Beschäftigten hinreichend Rechnung, wenn der Arbeitgeber es Arbeitnehmern ohne Zugriff auf ein privates Endgerät ermöglichen muss, die Unterlagen im Betrieb einzusehen und auszudrucken.

IV. Arbeitnehmerüberlassung

Der Neunte Senat entschied mit Urteil vom 3. Juni 2025 (- 9 AZR 133/24 -), dass die AGB-Kontrolle, die zur Unwirksamkeit der Befristung einer Vereinbarung über eine Auslandsentsendung führt, kein Recht des Arbeitnehmers bewirken kann, einem Arbeitgeber im Ausland dauerhaft überlassen zu werden. Diese Rechtsfolge stände im Widerspruch zu den Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Arbeitnehmerüberlassung ist

zwingend vorübergehender Natur. Ihrer Perpetuierung stehen § 10 Abs. 1 iVm. § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG entgegen. Das gilt auch im Fall der Überlassung eines Arbeitnehmers innerhalb eines Konzerns. Die Anwendung des Konzernprivilegs nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG ist bereits dann ausgeschlossen, wenn entweder die Einstellung „oder“ die Beschäftigung Überlassungszwecken dient.

V. Schutz vor Benachteiligung - Förderung der Chancengleichheit

1. Teilzeitbeschäftigung: Mehrarbeitszuschläge

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenarbeitsstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Das entschied der Fünfte Senat am 26. November 2025 (- 5 AZR 118/23 -). Eine solche Regelung benachteiligt Teilzeitbeschäftigte, da sie - im Verhält-

nis zu ihrer individuellen Arbeitszeit - mehr arbeiten müssen, um in den Genuss solcher Zuschläge zu kommen. Die Benachteiligung ist nicht gerechtfertigt. Bei der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für die Benachteiligung vorliegt, ist aufgrund des Unionsrechtsbezugs von § 4 Abs. 1 TzBfG nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen. Vielmehr sind die vom Gerichtshof der Europäischen

Union vorgegebenen Anforderungen zu beachten. Danach lässt sich die Zuschlagsregelung auch nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zu einer besonderen Belastung führt, die finanziell kompensiert und im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. Denn dabei werden die besonderen Belastungen, die eine über die individuelle Wochenarbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit typischerweise auch bei Teilzeitarbeitnehmern haben kann, von den Tarifvertragsparteien nicht angemessen berücksichtigt. Der Verstoß der Tarifnorm gegen § 4 Abs. 1 TzBfG hat zur Folge, dass die im Tarifvertrag vorgesehene Grenze

für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte nicht wirksam ist. Diesen steht nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge zu, wenn ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschritten wurde. Die den Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Abs. 3 GG zustehende Befugnis zur primären Korrektur ihrer Regelungen steht dem nicht entgegen. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote ist den Tarifvertragsparteien keine solche primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

2. Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Der Achte Senat befasste sich in diesem Zusammenhang in der Entscheidung vom 23. Oktober 2025 mit dem sog. Paarvergleich (- 8 AZR 300/24 -). 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. Einer überwiegenden

Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung bedarf es nicht. 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. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung. Dies gibt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor.

3. Altersdiskriminierung

In seiner Entscheidung vom 8. Mai 2025 (- 8 AZR 299/24 -) hatte sich der Achte Senat mit der Frage zu befassen, ob eine Altersdiskriminierung vorliegen kann, wenn ein Bewerber nicht eingestellt wird, weil er die tarifliche Altersgrenze überschritten hat. Anlass war der folgende Fall: Eine an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Verwaltung (TVöD-V) gebundene Arbeitgeberin schrieb eine Stelle aus, auf die sich der schwerbehinderte Kläger - der zu diesem Zeitpunkt bereits die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten hatte - erfolglos bewarb. Nachdem die Arbeitgeberin eine jüngere Bewerberin befristet eingestellt hatte, verlangte der Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ua. wegen einer altersbedingten Diskriminierung. Der Senat sah in der Ablehnung des Klägers wegen des Überschreitens der Regelalters-

grenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 iVm. § 1 AGG. Diese Benachteiligung war aber nach § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigt. Ein an eine tarifvertragliche Altersgrenze gebundener Arbeitgeber darf einen externen Bewerber, der die gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten hat, ablehnen, sofern für die Stelle ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht, wenn er damit - wie vorliegend und auch typischerweise - das legitime Ziel einer ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen verfolgt. Für die Rechtfertigung der Benachteiligung spielt es keine Rolle, ob es sich um eine unbefristete oder befristet zu besetzende Stelle handelt. Auch die nach § 165 Satz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) bestehende Pflicht öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen,

hatte die Beklagte nicht verletzt. Die Pflicht bezieht sich nicht auf Bewerber, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits überschritten haben und deren Nichteinstellung

durch den Arbeitgeber eine nach § 10 Satz 1 und 2 AGG gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt.

4. Schwerbehinderung: Inklusionsbeauftragter

Die Verletzung der sich aus § 181 SGB IX ergebenden Pflicht eines Arbeitgebers, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, kann zwar ein Indiz iSv. § 22 AGG für den kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer Benachteiligung eines Arbeitnehmers begründen. Das setzt aber voraus, dass durch die benachteiligende Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betroffen sind. Dies entschied der Achte Senat mit Urteil vom 26. Juni 2025 (- 8 AZR 276/24 -). Der Umstand, dass kein Inklusionsbeauftragter bestellt wird, stellt - für sich genommen - noch keine Benachteiligung dar, die einen Entschädigungsanspruch zu begründen vermag. Allein durch dessen unterbliebene Bestellung erfährt ein Arbeitnehmer unabhängig von konkre-

ten ihn betreffenden Maßnahmen noch keine weniger günstige Behandlung als sie eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Zudem stellt die unterbliebene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nur dann ein Indiz für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung dar, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers den - zum Zweck des Schutzes der Rechte schwerbehinderter Menschen bestimmten - Aufgabenkreis des Inklusionsbeauftragten tangiert. Voraussetzung für das Eingreifen der Indizwirkung ist daher der Bezug zu einer etwaigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers iSv. § 181 Satz 3 SGB IX. Daran fehlt es, wenn von der benachteiligenden Maßnahme alle Arbeitnehmer gleichermaßen betroffen sind.

VI. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Kündigung

a) Zugang eines Kündigungsschreibens

Der Zweite Senat befasste sich am 30. Januar 2025 mit der Frage, wie der Arbeitgeber den Zugang einer per Einwurf-Einschreiben an den Arbeitnehmer übersandten Kündigung im Prozess beweisen kann (- 2 AZR 68/24 -). Eine verkörperte Willenserklärung geht unter Abwesenden zu, sobald sie in verkehrsblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene sog. Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten. Die Arbeitgeberin trägt für den ihr günstigen Umstand des Zugangs des Kündigungsschreibens die Darlegungs- und Beweislast. Die bloße Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens und die Darstellung seines Sendungsverlaufs begründen für sich allein genommen keinen An-

scheinsbeweis für einen Zugang der eingelieferten Postsendung beim Empfänger. Ob für den Absender bei Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Beweis des ersten Anscheins streitet, dass die Sendung durch Einlegen in den Briefkasten zugegangen ist, wenn ein näher beschriebenes Verfahren eingehalten wurde, musste der Senat aufgrund des gegebenen Sachverhalts nicht entscheiden.

b) Vertretungsmacht: Verwalter einer Wohnungseigentümergeinschaft

Darf ein Verwalter einer Wohnungseigentümergeinschaft das Arbeitsverhältnis eines Hausmeisters kündigen, wenn dieser gleichzeitig Wohnungseigentümer ist? Der Zweite Senat bejahte mit Urteil vom 6. März 2025 (- 2 AZR 115/24 -) diese Frage. Denn Abschluss und Kündigung eines Arbeitsvertrags mit einer Gemeinschaft von Woh-

nungseigentümern sind von der unbeschränkten Vertretungsmacht des Verwalters nach § 9b Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 Wohnungseigentumsgesetz (WEG) erfasst und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit keines Beschlusses der Wohnungseigentümergemeinschaft. Eine Beschränkung des Umfangs der Vertretungsmacht des Verwalters einer Gemeinschaft von Wohnungseigentümern für Rechtsgeschäfte gegenüber einem Wohnungseigentümer ist nach § 9b Abs. 1 Satz 3 WEG unwirksam, soweit dieser der Gemeinschaft wie ein Außenstehender („Dritter“) gegenübertritt. So liegt es beim Abschluss und der Kündigung eines Arbeitsvertrags als Hausmeister, der genauso mit einem der Gemeinschaft der Wohnungseigentümer nicht angehörenden Arbeitnehmer hätte abgeschlossen werden können.

c) Präventionsverfahren und Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen

Der Zweite Senat setzte sich in einer Entscheidung vom 3. April 2025 (- 2 AZR 178/24 -) mit der Frage auseinander, ob Arbeitgeber bei der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer bereits in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG und damit in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sind, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Ein solches ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bei einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit nicht erforderlich. Sowohl Wortlaut als auch Systematik der Vorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX sprechen dafür, dass diese Norm nur für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gilt. Die Begrifflichkeiten des § 167 Abs. 1 SGB IX knüpfen erkennbar an die Terminologie des § 1 Abs. 2 KSchG an.

2. Sonderkündigungsschutz: Verspätete Kündigungsschutzklage einer schwangeren Beschäftigten

Erlangt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft, ist die verspätet erhobene Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Das entschied der Zweite Senat am 3. April 2025 (- 2 AZR 156/24 -). Dabei hielt das Bundesarbeitsgericht an seiner Rechtsauffassung fest, dass die Regelung des § 4 Satz 4 KSchG über den späteren Beginn der Klagefrist für den Fall, dass die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, keine Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von den den Sonderkündigungsschutz gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG begründenden Umständen hat. Das gilt auch, wenn die Arbeitnehmerin - wie im entschiedenen Fall - zunächst selbst nicht um ihre Schwangerschaft weiß. Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist die Kündigungsschutzklage auf den form- und fristgerechten Antrag der Arbeitnehmerin aber nachträglich zuzu-

lassen, wenn diese erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG positive Kenntnis davon erlangt, dass sie schon bei Zugang der Kündigung schwanger war. Positive Kenntnis vom Bestehen einer Schwangerschaft bereits im Kündigungszeitpunkt wird die Arbeitnehmerin regelmäßig erst aufgrund des entsprechenden Ergebnisses einer ärztlichen Untersuchung haben. Die Arbeitnehmerin ist nicht aufgrund einer entsprechenden Vermutung oder bloß vager Anhaltspunkte gehalten, sich unverzüglich Gewissheit über das Vorliegen einer Schwangerschaft im Kündigungszeitpunkt zu verschaffen, um dem Vorwurf zu entgehen, sie habe die verspätete Kenntniserlangung iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu vertreten. Mit dieser Auslegung des § 5 Abs. 1 KSchG verstößt die teleologische Reduktion des § 4 Satz 4 KSchG bei Unkenntnis des kündigenden Arbeitgebers vom Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes nicht gegen Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 (Mutterschutzrichtlinie) iVm. dem unionsrechtlichen Effektivitätsgrundsatz.

3. Befristung

a) Verhältnismäßigkeit einer Probezeit

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis neben der Kündbarkeit (§ 15 Abs. 4 TzBfG) eine Probezeit vereinbart, so muss diese gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG (in der Fassung vom 20. Juli 2022) im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Danach darf eine vereinbarte Probezeit ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen. Dies hat der Zweite Senat am 5. Dezember 2024 (- 2 AZR 275/23 -) entschieden. Die unverhältnismäßige Dauer der Probezeit hat zur Folge, dass eine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht mit der verkürzten zweiwöchigen Frist des § 622 Abs. 3 BGB beendet. Ist neben oder - im Falle der Teilbarkeit der Klausel - in einer Vereinbarung über die Probezeit eine Abrede über die Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags durch eine ordentliche Kündigung getroffen, bleibt deren Wirksamkeit von der Unwirksamkeit einer unverhältnismäßig langen Probezeit unberührt.

b) Feste Begrenzung der Probezeitdauer

Mit Urteil vom 30. Oktober 2025 (- 2 AZR 160/24 -) stellte der Zweite Senat klar, dass es für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem kündbaren (§ 15 Abs. 4 TzBfG) befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG (in der Fassung vom 20. Juli 2022) keinen Regelwert gibt. Insbesondere existiert keine Regel dahingehend, dass die Länge der Probezeit höchstens 25 Prozent der Befristungsdauer betragen darf. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Im entschiedenen Fall wurde eine viermonatige Probezeit mit einem detaillierten Einarbeitungsplan über 16 Wochen bei einer Befristung von einem Jahr als verhältnismäßig anerkannt. Der Senat hat ergänzend klargestellt, dass der Begriff der „Probezeit“ im unionsrechtlichen Sinn und in § 15 Abs. 3 TzBfG nicht gleichbedeutend mit dem Begriff der „Wartezeit“ gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ist, sodass die Vereinbarung einer Probezeit von weniger als sechs Monaten als solche nicht zu einer Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit führt.

c) Benachteiligungsverbot bei Altersbefristung

Für den Sechsten Senat stellte sich am 31. Juli 2025 die Frage (- 6 AZR 18/25 -), ob das Diskriminierungsverbot für befristet beschäftigte Arbeitnehmer auch dann gilt, wenn die Befristung darin besteht, dass das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters für den Anspruch auf eine Regelaltersrente enden wird, wie es § 33 Abs. 1 Buchst. a des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) anordnet. Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Sechste Senat entschied, dass sich der Schutz des § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach seinem Sinn und Zweck nicht auf Arbeitsverhältnisse erstreckt, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet sind. Der Sache nach stellen sich solche Arbeitsverhältnisse als konsolidierte „Normalarbeitsverhältnisse“ dar. Da das Diskriminierungsverbot befristet Beschäftigter in § 4 Abs. 2 TzBfG eine Konkretisierung des primärrechtlichen allgemeinen Gleichheitssatzes von Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) darstellt, liegt auch keine Diskriminierung nach Art. 20 GRC vor.

4. Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot: Virtuelle Aktienoptionen

Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit einem Arbeitnehmer muss der frühere Arbeitgeber eine Karenzentschädigung zahlen, die mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen „vertragsmäßigen Leistung“ erreicht, § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 Handelsgesetzbuch (HGB). Mit zwei Entscheidungen vom 27. März 2025 (- 8 AZR 63/24 - und - 8 AZR 139/24 -) hat der Achte Senat geklärt, wann Leistungen aus virtuellen Aktienoptionsprogrammen bei der Berechnung der Karenzentschädigung zu berücksichtigen sind. Zu den zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen iSv. § 74 Abs. 2 HGB, die in die Berechnung der Karenzentschädigung einfließen, gehören danach diejenigen Leistungen, die der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis als Gegenleistung für die

geleistete Arbeit erbracht hat. Vom Arbeitgeber gewährte virtuelle Aktienoptionsrechte sind damit bei der Berechnung der Karenzentschädigung zu berücksichtigen, sofern sie noch im laufenden Arbeitsverhältnis ausgeübt wurden. Nicht ausreichend ist es dagegen, wenn die Optionsrechte zwar während dieser Zeit schon erdient (gevestet), aber erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden. Der Senat stellte zugleich klar, dass Leistungen aus einem Programm zu virtuellen Aktienoptionen unabhängig davon in die Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 HGB einfließen können, ob das Aktienoptionsprogramm geendet hat, bevor das Arbeitsverhältnis beendet war.

5. Verfall von virtuellen Optionen bei Ausscheiden

Mit Urteil vom 19. März 2025 entschied der Zehnte Senat (- 10 AZR 67/24 -), dass eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die bestimmt, dass zugunsten des Arbeitnehmers erdiente (gevestete) virtuelle Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung sofort verfallen, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist. Sie berücksichtigt nicht, dass die gevesteten virtuellen Optionen und die mit ihnen verbundene Chance auf Partizipation an der Wertsteigerung des Unternehmens auch eine Gegenleistung für die in der

Wartezeit erbrachte Arbeitsleistung darstellen. Darüber hinaus führt die Verfallklausel zu einer übermäßigen Erschwerung des durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Kündigungsrechts des Arbeitnehmers. Ebenfalls unwirksam ist eine Klausel, die vorsieht, dass die virtuellen Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie innerhalb der sog. Vesting-Periode entstanden sind. Dies führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Wegfall der Bestimmungen, während der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt.

VII. Betriebliche Altersversorgung

1. Arbeitgeberzuschuss

Nach einer Entscheidung des Dritten Senats vom 24. Juni 2025 (- 3 AZR 158/24 -) wird der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Zahlung eines zusätzlich zur Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung zu leistenden Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) allein durch die Weiterleitung des geschuldeten Betrags an die betreffende Versorgungseinrichtung

erfüllt. Die Erfüllung ist objektive Folge der Leistungsbewirkung, einer entsprechenden Vereinbarung bedarf es nicht. Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen auf anderer Rechtsgrundlage geschuldete Leistungen des Arbeitgebers auf den Anspruch aus § 1a Abs. 1a BetrAVG „angerechnet“ werden können, bedurfte keiner Entscheidung und wurde vom Senat offengelassen.

2. Berücksichtigung von Erziehungs- oder Elternzeit bei der Wartezeit

Sind Erziehungs- oder Elternzeiten ohne Vergütungsansprüche für die Erfüllung einer Wartezeit zur Abgrenzung zweier unterschiedlicher Regelungssysteme der betrieblichen Altersversorgung einzubeziehen? Mit dieser Frage beschäftigte sich der Dritte Senat am 6. Mai 2025 (- 3 AZR 65/24 -). Ein Tarifvertrag, der die Ablösung eines Versorgungssystems vorsah, enthielt eine Besitzstandsklausel für Arbeitnehmer, die eine bestimmte Wartezeit erfüllt hatten. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis zB wegen Elternzeit geruht hatte, sollten auf diese nicht angerechnet werden. Die Regelung war nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, da eine darin liegende mögliche mittelbare Benachtei-

ligung wegen des Geschlechts jedenfalls gerechtfertigt ist. In Systemen der betrieblichen Altersversorgung ist es - jedenfalls bei umlagebasierten Systemen, die an vergütungspflichtige Zeiten anknüpfen - zulässig, Monate ohne Entgelt - und damit auch Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungs- oder Elternzeiten - von der Berücksichtigung auszunehmen. Der Unterschied zwischen einem ruhenden und einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis ist so gewichtig, dass er eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigt. Das gilt auch bei einem Systemwechsel wie dem vorliegenden.

3. Ablösung von Versorgungsregelungen im Konzern

Der Dritte Senat hatte am 2. Juli 2024 über die Voraussetzungen der Ablösung eines konzernweit geregelten Versorgungswerks durch verschlechternde Regelungen zu entscheiden (- 3 AZR 247/23 -). Dabei hielt der Senat zunächst an seiner Rechtsprechung fest, dass es aus den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes bei der verschlechternden Neuregelung einer Versorgungsordnung unterschiedlich gewichtiger Gründe für eine Ablösung bedarf. Der unter Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Der Eingriff setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für eine Verschlechterung der Berechnungsgrundlagen für dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten sind schließlich

sachlich-proportionale Gründe erforderlich. Dabei konkretisierte das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an sachlich-proportionale Gründe auf der dritten Stufe für den Fall, dass der Konzernarbeitgeber die schon bislang konzernweit geregelte betriebliche Altersversorgung für den gesamten Konzern durch eine neue Konzernbetriebsvereinbarung ablösen möchte. Maßgebend sind dann die tatsächlichen Umstände und wirtschaftlichen Verhältnisse im Konzern. Es kommen - entsprechend den Anforderungen auf Unternehmensebene - nachvollziehbare, aner kennenswerte Gründe in Betracht, die einen vernünftig handelnden Konzernarbeitgeber zu einer Verschlechterung der noch zu erdienenden Zuwächse veranlassen können. Ebenso kann eine bereits eingetretene oder prognostizierte negative Entwicklung nur des Versorgungssystems aufgrund unvorhersehbarer Umstände - zB eine unvorhersehbare Mehrbelastung aufgrund Änderungen im Recht der gesetzlichen Rentenversicherung - einen sachlichen Grund darstellen.

4. Anpassung: Befreiung von Anpassungsprüfungspflicht

Die Entscheidung vom 6. Mai 2025 (- 3 AZR 142/24 -) thematisierte die Befreiung von der Anpassungsprüfungspflicht von Versorgungsleistungen bei einer Pensionskasse nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Diese entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn die betriebliche Altersver-

sorgung über eine Pensionskasse iSd. § 1b Abs. 3 BetrAVG durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Das gilt auch dann, wenn eine Pensionskasse ihren eigenen Arbeitnehmern

eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt, die über sie selbst als Pensionskasse durchgeführt wird. Dabei müssen die Voraussetzungen des Wegfalls der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG rechtlich verbindlich bei Eintritt des Versorgungsfalls feststehen. Eine bloß praktische Handhabung, aufgrund derer die Pensionskasse so verfährt, wie es § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG voraussetzt, genügt nicht. Weiterhin for-

dert § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG jedoch nicht, dass in jedem Fall eine Überschussbeteiligung und somit eine Anpassung laufender Renten durch entsprechende Überschussverwendung zu erfolgen hat. Eine solche kommt vielmehr nur in Betracht, wenn die dauernde Erfüllbarkeit der sich aus den Versicherungsverträgen ergebenden Verpflichtungen des Unternehmens beachtet ist.

5. Absenkung der Versorgungsrechte durch Krisentarifvertrag

Am 26. November 2024 befasste sich der Dritte Senat (- 3 AZR 28/24 -) mit der Wirksamkeit eines zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise geschlossenen Tarifvertrags, der ua. die Aussetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung vorsah. Voraussetzung dafür ist die Einhaltung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Maßstäbe zum Vertrauensschutz und zur Verhältnismäßigkeit bei verschlechternden Tarifregelungen. Danach sind die Tarifvertragsparteien zwar nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Wenn die tarifliche Regelung aber zu einer Beschränkung oder zu einem Eingriff in Versorgungs-

rechte führt, bedürfen die Tarifvertragsparteien legitimierender Gründe. Deren Gewicht hängt von den Nachteilen ab, die den Versorgungsberechtigten durch die Änderung der Versorgungsregelungen entstehen. Für nicht schwerwiegende Eingriffe reicht jeder sachliche Grund aus. Darüber hinaus stellte der Senat klar, dass eine rückwirkende tarifliche Regelung nicht gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) folgenden Vertrauensgrundsatz verstößt, wenn es an einem schutzwürdigen Vertrauen in den Fortbestand der begünstigenden Rechtslage fehlt. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die rückwirkende Norm der Beseitigung einer unklaren Rechtslage dient.

6. Unverfallbare Anwartschaft

Berechnet der Arbeitgeber beim vorzeitigen Ausscheiden des Versorgungsberechtigten die Höhe einer auf ein betriebliches Ruhegeld anzurechnenden gesetzlichen Altersrente nach §§ 2, 2a BetrAVG aufgrund fehlender Kenntnis von den tatsächlich erworbenen Entgeltpunkten unter Anwendung des steuerlichen Näherungsverfahrens und teilt er dem Arbeitnehmer auf dieser Grundlage die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft mit, kann er regelmäßig gleichwohl im späteren Versorgungsfall

die Berechnung der gesetzlichen Rente individuell auf Grundlage der tatsächlich nachgewiesenen sozialversicherungsrechtlichen Entgeltpunkte vornehmen. Das gilt auch dann, wenn der Ruhegeldanspruch dadurch geringer ausfällt als in der ursprünglichen Auskunft. Die Mitteilung ist eine bloße Wissenserklärung und kein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis. Dies entschied der Dritte Senat am 11. März 2025 (- 3 AZR 136/24 -).

7. Hinterbliebenenversorgung: Mindestehedauer

Darf die Satzung einer Pensionskasse eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung davon abhängig machen, dass die Ehe mit dem verstorbenen Mitglied mindestens drei Monate bestand, sofern kein Unfalltod vorliegt? Der Dritte Senat bejahte dies in seinem Urteil vom 22. Oktober 2024 (- 3 AZR 23/24 -). Die Satzungs-

bestimmung unterlag zwar grundsätzlich der Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, da es sich nicht um einen Tarifvertrag iSd. § 310 Abs. 4 BGB handelte und sie auch keinen tariflichen Ursprung hatte. Sie war aber AGB-rechtlich nicht zu beanstanden und benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unangemessen

iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Insbesondere war die Frist von drei Monaten auch unter Berücksichti-

gung der gesetzlichen Vorgaben und wechselseitigen Interessen nicht zu beanstanden.

8. Pensions-Sicherungs-Verein

a) Verjährung

Mit der Verjährung auf den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) übergegangener Forderungen gegen die Insolvenzmasse setzte sich der Dritte Senat am 21. Januar 2025 auseinander (- 3 AZR 45/24 -). Er verwies darauf, dass § 18a BetrAVG abschließend die Verjährung von Ansprüchen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung regelt. Satz 1 der Bestimmung normiert für den „Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung“ eine 30-jährige Verjährungsfrist, ohne dabei nach verschiedenen Leistungsarten zu unterscheiden. § 18a Satz 2 BetrAVG nimmt davon lediglich regelmäßig wiederkehrende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus. Die auf den PSV übergegangenen und kapitalisierten Forderungen gegen die Insolvenzmasse sind Ansprüche auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung iSv. § 18a Satz 1 BetrAVG. Sie haben den Charakter nicht durch den gesetzlichen Forderungsübergang (§ 9 Abs. 2 BetrAVG) verloren. Es handelt sich infolge ihrer nach § 9 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG und den Vorschriften der Insolvenzordnung vorzunehmenden Kapitalisierung auch nicht um wiederkehrende Leistungen iSd. § 18a Satz 2 BetrAVG. Die Ansprüche verjähren daher in 30 Jahren.

b) Übernahme einer Altersversorgungsverpflichtung

Bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers besteht grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen gegen den Pensions-Sicherungs-Verein als Träger der Insolvenzversicherung. Für den Fall einer Zusage oder Verbesserung einer Zusage in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalls besteht der Anspruch nach § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG für im Rahmen von Übertragungen gegebene Zusagen nur, soweit der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Dazu entschied der Dritte Senat am 6. Mai 2025 (- 3 AZR 130/24 -), dass § 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG eine unwiderlegbare Vermutung und damit einen zeitlich begrenzten objektiven Ausschlussstatbestand enthält. Zu den Zusagen, die den PSV nicht zur umfassenden Sicherung verpflichten, zählen auch vertragliche Arbeitgeberwechsel mit Übernahme der Altersversorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber iSd. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Hiervon ist auch bei einem Arbeitgeberwechsel im Konzern kein abweichendes Ergebnis geboten.

9. Aufstockungsbetrag bei Postbeschäftigungsunfähigkeit

In der Entscheidung des Dritten Senats vom 24. Juni 2025 (- 3 AZR 157/24 -) ging es um einen Anspruch auf Zahlung eines Aufstockungsbetrags zu einer Betriebsrente bei Postbeschäftigungsunfähigkeit für den Fall, dass der Betriebsrentenempfänger keine Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält. Hierzu kann eine tarifliche Regelung zulässigerweise das Ruhen des Anspruchs bestimmen, solange und soweit dem

Betriebsrentenempfänger die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus versicherungsrechtlichen Gründen abgelehnt wird, weil er der tarifvertraglichen Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der gesetzlichen Rente nicht nachgekommen ist. Dem stehen weder grundrechtliche Wertungen noch das Anrechnungsverbot des § 5 Abs. 2 Satz 2 Alt. 1 BetrAVG entgegen.

2. Abschnitt: Kollektives Arbeitsrecht

I. Tarifrecht

1. Koalitionsrecht: Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der für ihn tarifzuständigen Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner - bereits vorhandenen und neu hinzukommenden - Arbeitnehmer zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen. Das entschied der Erste Senat am 28. Januar 2025 (- 1 AZR 33/24 -). Ein solches Begehren kann nicht auf eine von den Gerichten - im Weg der gesetzesvertretenden Rechtsfortbildung - vorzunehmende Ausgestaltung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit gestützt werden. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet zwar grundsätzlich die Befugnis einer Gewerkschaft, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information zu nut-

zen. Allerdings haben die Gerichte - mangels Tätigwerdens des Gesetzgebers - bei der Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit auch die mit einem solchen Begehren konfligierenden Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 14 und Art. 12 Abs. 1 GG sowie die ebenfalls berührten Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in den Blick zu nehmen. Dies erfordert eine Abwägung im Einzelfall, die nicht allein das „Wie“ eines Zugangs zum betrieblichen E-Mail-System, sondern auch den beabsichtigten Umfang seiner Nutzung berücksichtigen muss.

2. Nichtigkeit diskriminierender Tarifnormen

Müssen Gerichte den Tarifvertragsparteien ein Recht einräumen, eine wegen Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer nichtige tarifliche Regelung zu korrigieren? Der Sechste Senat entschied am 13. November 2025 hierzu (- 6 AZR 131/25 -): Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote besteht - anders als bei Verletzungen des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG - keine primä-

re Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien. Verstößt daher eine tarifliche Norm gegen das Unionsrecht umsetzende Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG und ist deshalb gemäß § 134 BGB (teil-) nichtig, hat der benachteiligte Arbeitnehmer unmittelbar Anspruch darauf, so behandelt zu werden wie die vergleichbaren Dauerbeschäftigten (sog. Anpassung nach oben).

3. Tarifpluraler Betrieb

a) Unterlassungsanspruch bei Tarifkollision

In seiner Entscheidung vom 19. März 2025 (- 4 AZR 283/23 -) konkretisierte der Vierte Senat die Voraussetzungen für Unterlassungsansprüche einer Minderheitsgewerkschaft im Fall einer Tarifkollision nach § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG). Danach kommt ein Unterlassungsanspruch im Hinblick auf eine fehlerhafte Anwendung des

§ 4a Abs. 2 Satz 2 TVG gegen den Arbeitgeber in Betracht, soweit damit die Nichtanwendung der eigenen, von der antragstellenden Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträge beanstandet wird. Da die Wirkung des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG aber auf die Verdrängung des Minderheitstarifvertrags beschränkt ist und nicht die Anwendung des Mehrheitstarifvertrags auf die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der Gewerkschaft zur Folge hat, die den verdrängten Tarifvertrag geschlossen hat, kann die

Minderheitsgewerkschaft nicht ohne Weiteres die Unterlassung der Anwendung des Mehrheitstarifvertrags verlangen.

b) Feststellung des Mehrheitstarifvertrags

In einer weiteren Entscheidung zur Tarifikollision stellte der Vierte Senat in seiner Entscheidung vom 19. März 2025 (- 4 ABR 35/23 -) fest, dass die in § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG vorgesehene Verdrängungswirkung des Minderheitsarbeitsvertrags keinen rechtskräftigen Beschluss nach § 99 Abs. 3 ArbGG voraussetzt, sondern im Kollisionsfall kraft Gesetzes unmittelbar eintritt. Der Gesetzgeber hat mit dem Verfahren nach § 99 ArbGG den Tarifvertragsparteien lediglich die Möglichkeit eingeräumt, unter Geltung des eingeschränkten Amtsermittlungs-

bzw. Untersuchungsgrundsatzes (§ 99 Abs. 2 iVm. § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) mit erga-omnes-Wirkung positiv feststellen zu lassen, ob ein mit ihnen geschlossener Tarifvertrag im jeweiligen Betrieb als Mehrheitstarifvertrag iSd. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anzuwenden ist. Dabei kann auch ein Antrag, der auf die Feststellung des nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG anwendbaren Tarifvertrags in einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum abzielt, zulässig sein. Voraussetzung ist allerdings das Bestehen eines besonderen Rechtsschutzinteresses aufgrund einer gegenwärtigen, konkreten Beeinträchtigung des durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechts der Tarifvertragsparteien, namentlich auf Anwendung der Tarifverträge in den von ihnen erfassten Individualarbeitsverhältnissen.

II. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

1. Wahl des Betriebsrats

a) Aktives Wahlrecht von Führungskräften

Am 22. Mai 2025 befasste sich der Siebte Senat im Rahmen der Anfechtung einer Betriebsratswahl mit dem aktiven Wahlrecht von Führungskräften in mehreren Betrieben bei Bestehen einer unternehmensinternen Matrixstruktur (- 7 ABR 28/24 -). Ein Arbeitnehmer, der mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehört, hat bei der Wahl des Betriebsrats in sämtlichen dieser Betriebe das aktive Wahlrecht. Das gilt auch für Führungskräfte in Unternehmen mit einer betriebsübergreifenden Matrixstruktur. Nach § 7 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind wahlberechtigt alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Damit knüpft die Wahlberechtigung an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb an, welche durch die Eingliederung in die Betriebsorganisation begründet wird. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt ist, steht seiner Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegen. Es ist möglich, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein.

b) Schriftliche Stimmabgabe

Gegenstand des Beschlusses des Siebten Senats vom 23. Oktober 2024 (- 7 ABR 34/23 -) war die Anfechtung einer Betriebsratswahl mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen der Wahlvorstand Arbeitnehmern die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden kann. Der Senat verwies zunächst darauf, dass die Fälle einer zulässigen Briefwahl in der Wahlordnung (WO) abschließend geregelt sind. Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO erhalten die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe - ohne dies zu verlangen - diejenigen Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden. Hierunter fallen Arbeitnehmer, die während der Wahl wegen vorübergehend ausgeübter mobiler Arbeit und wegen Kurzarbeit betriebsabwesend sind. Demgegenüber werden solche Arbeitnehmer, die zwar grundsätzlich zur mobilen Arbeit berechtigt wären, von denen dem Wahlvorstand aber bekannt ist, dass sie im Wahlzeitraum wegen Unabkömmlichkeit ihre Tätigkeit im Betrieb verrichten, nicht erfasst.

c) Vereinfachtes Wahlverfahren

Ebenfalls mit der Anfechtung einer Betriebsratswahl beschäftigte sich der Siebte Senat am 27. November 2024 (- 7 ABR 32/23 -). Es ging um die Frage, ob ein Anfechtungsgrund vorliegt, wenn der Wahlvorstand bei der Durchführung einer Betriebsratswahl nach dem vereinfachten einstufigen Wahlverfahren den einzigen Wahlvorschlag schon vor Ablauf der gesetzlichen Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG bekannt macht, nachdem er ihn als gültig anerkannt hat. Der Siebte Senat verneinte eine Anfechtbarkeit der Wahl. § 36 Abs. 5 Satz 3 WO iVm. § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG begründet eine Pflicht des Wahlvorstands zur Bekanntmachung der für gültig befundenen Wahlvorschläge nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für deren Einreichung. Die Regelung untersagt nicht die Bekanntmachung vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist. Hierfür sprechen neben dem Wortlaut von § 36 Abs. 5 Satz 2 WO insbesondere auch Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Diese dient der neutralen, rechtzeitigen und umfassenden Information der Wähler über die zur Wahl stehenden Kandidaten. Er wird auch durch eine frühere Bekanntmachung erfüllt.

d) Verlangen von Briefwahlunterlagen

Am 22. Januar 2025 hatte der Siebte Senat Gelegenheit, die Anforderungen an eine ordnungsgemäße schriftliche Stimmabgabe bei einer Betriebsratswahl zu konkretisieren (- 7 ABR 1/24 -). Der Siebte Senat stellte zunächst fest, dass die Pflicht des Wahlvorstands nach § 24 Abs. 1 Satz 1 WO, einem Wahlberechtigten, der im Zeitpunkt der Betriebsratswahl wegen Abwesenheit vom Betrieb an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist, auf sein Verlangen die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe auszuhändigen oder zu übersenden, keine Begründung des Verlangens durch den Wahlberechtigten voraussetzt. Der Wahlvorstand hat die Verhinderung wegen Betriebsabwesenheit vor der Aushändigung der Briefwahlunterlagen nur dann zu überprüfen, wenn sich Zweifel daran aufdrängen. Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch ein per Briefwahl abgegebener Stimmzettel zur Wahrung der Geheimheit der Wahl nach § 25 Satz 1 Nr. 1 WO nur gültig ist, wenn er so gefaltet wird, dass die Stimmabgabe erst nach Auseinanderfalten des Stimmzettels erkennbar ist. Falsch gefaltete Stimmzettel muss der Wahlvorstand nach Öffnen der Umschläge wegen ihrer Ungültigkeit gar nicht erst in die Wahlurne einlegen.

2. Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

a) Freistellung von Rechtsanwaltskosten

In der Entscheidung vom 25. September 2024 (- 7 ABR 37/23 -) befasste sich der Siebte Senat mit der Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten. Dazu stellte er zunächst klar, dass ein Beschluss des Betriebsrats zur Einleitung eines Beschlussverfahrens und Beauftragung eines Rechtsanwalts an einem erheblichen Mangel leidet und unwirksam ist, wenn zu der Betriebsratssitzung, auf der er gefasst worden ist, Ersatzmitglieder unter Verstoß gegen die in § 25 Abs. 2 BetrVG vorgegebene Reihenfolge herangezogen worden sind. Dies gilt auch, wenn die Heranziehung eines „falschen“ Ersatzmitglieds in gutem Glauben und ohne Bevorzugungs- bzw. Benachteiligungsabsicht bestimmter Personen oder Listen erfolgt ist. Grundsätzlich kann der Betriebsrat nach § 40 Abs. 1 BetrVG eine Freistellung von den Kosten für die außergerichtliche und gerichtliche Durchsetzung von Rechten - vorbehaltlich deren Erforderlichkeit - aber nur bei einem wirksamen Betriebsratsbeschluss zur Beauftragung des Rechtsanwalts

verlangen. Ein Anspruch auf Freistellung von den Kosten besteht auch, wenn er der zunächst auf einem unwirksamen Beschluss beruhenden Beauftragung des Anwalts durch einen später ordnungsgemäß gefassten Beschluss nachträglich zustimmt.

b) Korrektur der Vergütungsanpassung

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Erhöhung ihres Arbeitsentgelts in dem Umfang, in dem das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt (§ 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Für das Vorliegen der Voraussetzungen dieses Anspruchs ist grundsätzlich das Betriebsratsmitglied darlegungs- und beweisbelastet. Will der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darstellte, nach unten korrigieren, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war. Der ent-

sprechende Sachvortrag des Arbeitgebers muss den Schluss darauf zulassen, dass - bezogen auf den Zeitpunkt der mitgeteilten (für den streitgegenständlichen Zeitraum maßgeblichen) Vergütungserhöhung - (nur) die Voraussetzungen der „nach unten“ korrigierten Vergütungsanpassung erfüllt waren. Dies entschied der Siebte Senat am 20. März 2025 (- 7 AZR 46/24 -). Darüber hinaus bekräftigte der Senat, dass einem Betriebsratsmitglied neben der ihm nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG garantierten (Mindest-)Vergütung ein Anspruch auf Zahlung einer höheren Vergütung nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB zustehen kann, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsrattätigkeit darstellt (fiktive Beförderung/fiktive Karriere). An dieser Rechtsauffassung hat das Bundesarbeitsgericht festgehalten, ohne dass es in Ansehung der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (- 6 StR 133/22 -) der Anrufung

des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes bedürfte.

In zwei weiteren Entscheidungen zur Vergütung von Betriebsratsmitgliedern vom selben Tag, präzisierte der Siebte Senat den maßgebenden Zeitpunkt für die Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer als Anknüpfung des Vergütungsanpassungsanspruchs nach § 37 Abs. 4 BetrVG. Dies ist grundsätzlich die erstmalige Übernahme des Betriebsratsamts, und zwar auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied vor der Mandatsübernahme bereits aus anderen Gründen von der Erbringung seiner Arbeitsleistung befreit war (- 7 AZR 159/24 -) oder nach Beendigung der Amtszeit noch während des nachwirkenden Entgeltschutzzeitraums iSv. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bzw. dessen Erhöhung iSv. § 38 Abs. 3 BetrVG wegen Wiederwahl des Betriebsratsmitglieds eine weitere Amtszeit beginnt (- 7 AZR 181/24 -). Aus sachlichen Gründen ist das Abstellen auf einen späteren Zeitpunkt möglich.

3. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

a) Vergütungsanpassung eines Betriebsratsmitglieds

Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG. Das entschied der Erste Senat am 26. November 2024 (- 1 ABR 12/23 -). § 99 BetrVG sieht eine Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen vor. Diese bestehen in der Zuordnung der zu verrichtenden Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Gruppe der maßgebenden Vergütungsordnung. Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG erfolgt demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds nach Maßgabe der in diesen Normen geregelten gesetzlichen Vorgaben. Danach ist die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder entsprechend der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer oder zur Vermeidung einer Benachteiligung anzupassen, weil das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte.

b) Ein- und Umgruppierung im tarifpluralen Betrieb

Müssen Arbeitgeber, die an zwei mit unterschiedlichen Gewerkschaften vereinbarte tarifliche Vergütungsordnungen gebunden sind, die zu einer Tarifpluralität im Betrieb führen, die Arbeitnehmer allen - auch den durch § 4a TVG verdrängten - Vergütungsordnungen zuordnen? Mit dieser Frage setzte sich der Erste Senat am 25. Februar 2025 auseinander (- 1 ABR 33/23 -) und bejahte sie. Die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht zur Ein- bzw. Umgruppierung in alle Vergütungsordnungen wird durch die in § 4a Abs. 2 TVG angeordnete Verdrängung des Minderheitsarbeitsvertrags nicht berührt. Die Norm trifft keine Regelung über die im Rahmen von § 99 BetrVG bei Ein- und Umgruppierungen geltende betriebliche Vergütungsordnung. Der Betriebsrat kann zur Sicherung seines Mitbeurteilungsrechts vom Arbeitgeber entsprechend § 101 BetrVG verlangen, dass dieser die Ein- bzw. Umgruppierung auch in die tarifliche Vergütungsordnung der Minderheitsgewerkschaft vornimmt, ihn hierbei nach § 99 Abs. 1 BetrVG beteiligt und - im Fall einer Zustimmungsverweigerung - ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchführt. Da die Rechtslage durch die Entscheidung des Senats insoweit nunmehr geklärt ist, ist eine Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat nach

§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung, der Arbeitgeber müsse die mit der anderen Gewerkschaft vereinbarte Vergütungsordnung anwenden, zukünftig unbeachtlich.

c) **Einstellung bei Betrieben mit Matrixstruktur**

Wann liegt eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beim Einsatz von Führungskräften innerhalb eines international tätigen Konzerns mit sog. Matrixstrukturen vor? Damit beschäftigte sich der Erste Senat am 23. September 2025 (- 1 ABR 25/24 -). Eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist gegeben, wenn eine Person in die Arbeitsorganisation eines Betriebs eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die betreffende Person in einem Arbeitsverhältnis

zum Betriebsinhaber steht. Erforderlich ist aber stets, dass dem Betriebsinhaber ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit zumindest teilweise zusteht. Zudem muss die betreffende Person Tätigkeiten verrichten, aus deren tatsächlicher Wahrnehmung sich ergibt, dass sie in die Erfüllung der im Betrieb von den dortigen Arbeitnehmern zu erledigenden Aufgaben oder in die Arbeitsprozesse eingebunden ist. Dies gilt auch bei einem Einsatz von Führungskräften, die innerhalb eines international tätigen Konzerns mit sog. Matrixstrukturen Tätigkeiten für Betriebe eines Konzernunternehmens ausüben, mit dem keine arbeitsvertragliche Bindung besteht. Die Prüfung, ob im Einzelfall eine Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation gegeben ist, bedarf einer Gesamtwürdigung sämtlicher maßgebender Umstände sowie konkreter Feststellungen zum Betriebszweck und zu den tatsächlich zu verrichtenden Tätigkeiten.

4. Fälligkeit einer Sozialplanabfindung

Hat die erfolglose Anfechtung eines Sozialplans Einfluss auf den darin festgelegten Fälligkeitszeitpunkt eines Abfindungsanspruchs? Über diese Frage hatte der Erste Senat am 28. Januar 2025 zu befinden (- 1 AZR 73/24 -) und verneinte sie. Abfindungsansprüche aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan werden auch dann zu dem im Sozialplan bestimmten Zeit-

punkt fällig, wenn dieser erfolglos gerichtlich angefochten wurde. Die Anfechtung führt nicht zu einer Verschiebung des Fälligkeitszeitpunkts auf den Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung in dem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs. Die gerichtliche Entscheidung in einem solchen Verfahren hat lediglich feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung.

5. Schwerbehindertenvertretung

a) **Aktives Wahlrecht Werkstattbeschäftigter**

Schwerbehinderte Werkstattbeschäftigte gehören zu den in einem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Sie haben das aktive Wahlrecht zur Schwerbehindertenvertretung iSv. § 177 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) unabhängig davon, ob sie in den Betrieb eingliedert sind. Dies entschied der Siebte Senat am 23. Oktober 2024 (- 7 ABR 36/23 -) aus Anlass eines Wahlanfechtungsverfahrens. Der Gesetzgeber hat die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung nicht auf die Interessenwahrung der schwerbehinderten Arbeitnehmer beschränkt, sondern sie auf

die Vertretung der Interessen aller schwerbehinderten Menschen und damit auch auf die lediglich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehenden Werkstattbeschäftigten in dem Betrieb erstreckt. Der Umstand, dass Werkstattbeschäftigte durch den Werkstatttrat vertreten werden, steht der Wahlberechtigung schwerbehinderter Werkstattbeschäftigter zur Schwerbehindertenvertretung dabei nicht entgegen. Zwischen beiden Interessenvertretungen besteht kein Exklusivitätsverhältnis zugunsten des Werkstatttrats. Die Wahl unter Ausschluss dieser Beschäftigten war daher unwirksam, da nicht auszuschließen war, dass der Verstoß gegen § 177 Abs. 2 SGB IX geeignet war, das Ergebnis der Wahl zu beeinflussen.

b) Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Am 18. Juni 2025 (- 7 ABR 6/24 -) hatte der Siebte Senat eine Entscheidung darüber zu treffen, ob bei bestimmten Stellenbesetzungsverfahren die nach dem SGB IX vorgesehenen Unterrichts-, Erörterungs-, Teilnahme- und Einsichtsrechte in die Zuständigkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung oder der Gesamtschwerbehindertenvertretung fallen. Der Senat stellte zunächst klar, dass die Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen bzw. diesen vorgelagerten Maßnahmen regelmäßig keine „überbetriebliche Angelegenheit“ ist. Eine Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung nach § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX ist daher nicht gegeben. Ist aber nach den einschlägigen (landes-)personalvertretungsrechtlichen Vorschriften bei Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst der Gesamtpersonalrat zu beteiligen, fällt die schwerbehindertenvertretungsrechtliche Beteiligung dennoch in die Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Das folgt - auch im Bereich der einstufigen Verwaltung mit mehreren Dienststellen - aus dem in § 180 Abs. 6 Satz 3 und 4 SGB IX niedergelegten Prinzip des Gleichlaufs der personal- und schwerbehindertenvertretungsrechtlichen Beteiligungsebenen.

c) Vergütung einer Vertrauensperson

In der Entscheidung vom 25. Februar 2025 setzte sich der Neunte Senat mit der Frage auseinander, ob einer vormals als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen freigestellten Beschäftigten aufgrund eines fiktiven Beförderungsanspruchs eine höhere Vergütung zusteht (- 9 AZR 5/24 -). Für die Prüfung, ob eine Benachteiligung nach § 179 Abs. 2 SGB IX iVm. § 611a Abs. 2 BGB vorliegt, sind die zur Parallelnorm des § 78 Satz 2 BetrVG für Betriebsratsmitglieder entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden. Der Arbeitgeber muss Vertrauenspersonen eine berufliche Entwicklung gewährleisten, die derjenigen entspricht, die sie ohne ihre Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Das Benachteiligungsverbot erfasst die berufliche Tätigkeit und das sich daraus ergebende Entgelt. Für eine unzulässige Benachteiligung aufgrund der Amtstätigkeit trägt grundsätzlich die Vertrauensperson die Darlegungs- und Beweislast. Ihr kommen aber die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast zugute. Die Vertrauensperson muss daher zumindest darlegen, dass sie die Qualifikationsanforderungen der höher dotierten Stelle erfüllt und sich der fiktive Beförderungsanspruch auf eine freie Stelle bezieht. Hieran fehlte es im konkreten Fall.

6. Nachholung eines Arbeitnehmerbeteiligungsverfahrens in der SE

Der Erste Senat beschäftigte sich am 26. November 2024 damit, ob bei einer arbeitnehmerlos gegründeten und eingetragenen Europäischen Gesellschaft (SE) ein unterbliebenes Verhandlungsverfahren über eine Arbeitnehmerbeteiligung nachzuholen ist (- 1 ABR 37/20 -). Er verneinte dies, nachdem der Gerichtshof der Europäischen Union zuvor Fragen zur Auslegung der dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) zugrunde liegenden unionsrechtlichen Normen beantwortet hatte (16. Mai 2024 - C-706/22 - [Konzernbetriebsrat]). Die Einleitung des Verhandlungsverfahrens nach §§ 11 ff. SEBG ist sowohl nach deutschem als auch Unionsrecht lediglich bei Gründung der SE vorgesehen. Eine analoge Anwendung der Vorschriften über die Einleitung für den Fall, dass

bei Gründung der SE das Verfahren mangels in den Gründungsgesellschaften beschäftigter Arbeitnehmer nicht durchgeführt werden konnte, scheitert am Fehlen einer planwidrigen Regelungslücke. Eine Pflicht zur Nachholung eines solchen Verhandlungsverfahrens ergibt sich auch nicht aus § 43 SEBG. Ungeachtet der Frage, unter welchen Voraussetzungen nach dieser Norm ein Rechtsmissbrauch angenommen werden kann, hat der nationale Gesetzgeber diese Rechtsfolge - anders als in § 36 MgFSG - nicht vorgesehen. Eine den Wortlaut übersteigende Auslegung kommt nicht in Betracht.

3. Abschnitt: Insolvenzrecht

1. Bestimmtheit bei Anmeldung zur Insolvenztabelle

In seiner Entscheidung vom 20. Februar 2025 (- 6 AZR 32/24 -) setzte sich der Sechste Senat mit der Ordnungsgemäßheit einer Forderungsanmeldung zur Insolvenztabelle auseinander. Die Bundesagentur für Arbeit meldete beim Insolvenzverwalter zunächst eine Insolvenzforderung mit einem Schätzwert von 100.000,00 Euro zur Insolvenztabelle an und begründete dies mit Anträgen auf Insolvenzgeld nach §§ 165 ff. SGB III. Das Schreiben endete mit dem Satz „Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift rechtswirksam.“ Im weiteren Verlauf präzisierte die Bundesagentur für Arbeit die Forderung auf den Betrag von 52.607,81 Euro für sieben Arbeitnehmer, die - ebenso wie die Höhe des jeweiligen Insolvenzgeldes und die Leistungszeiträume - erstmalig namentlich genannt wurden. Damit lag keine ordnungsgemäße Forderungsanmeldung iSd. §§ 174 ff. InsO vor. Es war zwar, obwohl die Anmeldung nach § 174 Abs. 1 InsO „schriftlich“ zu erfolgen hat, unschädlich, dass sie weder eine Unterschrift trug noch die Wiedergabe des Ver-

fassernamens mit Beglaubigungsvermerk enthielt. Das Schreiben enthielt die wesentlichen, üblicherweise gerade bei einer arbeitsteilig organisierten juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erwartenden formalen und inhaltlichen Anhaltspunkte für eine dem Insolvenzverwalter mit Wissen und Wollen einer vertretungsberechtigten Person zugeleiteten Erklärung und genügte damit dem Zweck des Schriftformgebots. Bei einer Forderungsanmeldung der Bundesagentur für Arbeit zur Tabelle, mit der Entgeltansprüche mehrerer Arbeitnehmer aus übergegangenem Recht nach § 169 Satz 1 SGB III wegen der Beantragung von Insolvenzgeld beansprucht werden, handelt es sich aber um eine Sammelanmeldung, die nur zulässig ist, wenn die einzelnen Arbeitnehmer, ihr jeweiliges monatliches Bruttoentgelt und die konkreten Anspruchszeiträume genannt sind. Daran fehlte es. Die spätere Konkretisierung änderte daran nichts, da der Mangel einer Forderungsanmeldung nur durch eine Neuanmeldung behoben werden kann.

4. Abschnitt: Prozessrecht

I. Allgemeines Prozessrecht

1. Rechtsweg: Streitigkeit aus Aktionärsvereinbarung

Am 29. August 2025 hatte der Neunte Senat darüber zu entscheiden, welcher Rechtsweg für den Streit über die Wirksamkeit einer Aktionärsvereinbarung eröffnet ist (- 9 AZB 4/25 -). Selbst wenn der Aktionär, der die Unwirksamkeit der Vereinbarung geltend macht, zuvor Arbeitnehmer der Aktiengesellschaft war, ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nicht eröffnet. Der Rechtsstreit fällt vielmehr in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Aus dem Umstand, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Mitarbeiteraktienprogramms seiner Arbeitgeberin Aktien erworben hat, folgt nicht, dass alle mit dem Ak-

tienbesitz in Zusammenhang stehenden rechtlichen Fragen vor den Gerichten für Arbeitssachen zu klären sind. Die Frage der Wirksamkeit einer Aktionärsvereinbarung betrifft die gesellschaftsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers als Aktionär. Für einen rechtlichen oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang iSv. § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a ArbGG zum Arbeitsverhältnis der Parteien genügte weder die Teilnahme am Mitarbeiteraktienprogramm noch die Verknüpfung des Optionsrechts der Arbeitgeberin auf Rückwerb von Aktien mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Wiedereinsetzung: Anwaltliche Pflichten bei Fristprüfung

Am 20. Februar 2025 hatte der Sechste Senat über einen Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Versäumung der Revisionsbegründungsfrist zu entscheiden (- 6 AZR 155/23 -). Fraglich war, ob die Fristversäumung unverschuldet war oder dem Kläger ein Organisationsverschulden seines Anwalts zuzurechnen war. Der Senat verneinte ein Verschulden. Ein Rechtsanwalt hat zwar den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. In diesem Fall muss er auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten

prüfen. Er darf sich aber auf die Prüfung der Handakte beschränken, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen. Dann ist nicht erforderlich, zusätzlich zu überprüfen, ob das Fristende auch tatsächlich korrekt im Fristenkalender eingetragen ist. Dem genügte die Prüfung im vorliegenden Fall. Damit schloss sich der Senat ausdrücklich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs an, nachdem der Erste, Dritte, Achte und Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Anfrage des Sechsten Senats mitgeteilt hatten, dass auch sie sich dieser Rechtsauffassung anschließen bzw. an einer etwaig abweichenden Rechtsauffassung nicht festhalten.

3. Zwangsvollstreckung

a) Beschäftigungsanspruch

Kann der Arbeitgeber im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO gegen einen titulierten Anspruch des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Beschäftigung einwenden, er habe den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers durch Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit erfüllt? Darüber musste der Achte Senat in seiner Entscheidung vom 26. Juni 2025 (- 8 AZB 17/25 -) befinden. Danach ist zu differenzieren: Wurde dem Arbeitgeber die titulierte Beschäftigung aufgrund von Umständen unmöglich, auf die er keinen Einfluss hatte, und war der Einwand der Unmöglichkeit nicht bereits Gegenstand des vorausgegangenen Erkenntnisverfahrens, kann er sich im Zwangsvollstreckungsverfahren hierauf berufen. Behauptet er dagegen, die titulierte Beschäftigung sei infolge einer von ihm selbst getroffenen unternehmerischen Entscheidung unmöglich und ist dies umstritten, kann die - oftmals komplexe - Beurteilung dieser Frage nicht im formalisierten Zwangsvollstreckungsverfahren, sondern nur im Rahmen des Erkenntnisverfahrens durch eine Vollstreckungsabwehrklage geklärt werden. Der Arbeitgeber kann sich daher im Zwangsvollstreckungsverfahren hierauf nicht berufen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber geltend macht, eine nach dem Erlass des Beschäftigungstitels erfolgte Ausübung des Weisungsrechts habe dazu geführt, dass der Arbeitnehmer nunmehr zu einer inhaltlich geänderten Arbeitsleistung verpflichtet sei, und die Rechtmäßigkeit dieser Weisung im Streit steht.

b) Unterlassungstitel im Mitbestimmungsverfahren

Der Achte Senat hat sich in einem Beschluss vom 22. September 2025 (- 8 AZB 6/25 -) mit der Zwangsvollstreckung aus einem im Beschlussverfahren auf der Grundlage des allgemeinen Unterlassungsanspruchs aus § 87 Abs. 1 BetrVG ergangenen Unterlassungstitel beschäftigt. Danach ist die vom Arbeitgeber konkret zu unterlassende Handlung durch Auslegung des zu vollstreckenden Titels unter Heranziehung des Tenors und der Entscheidungsgründe zu bestimmen. Ergibt die Auslegung, dass dem Arbeitgeber aufgegeben wurde, die - nicht vom Betriebsrat mitbestimmte - Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsleistungen in Bezug auf den einzelnen Arbeitnehmer zu unterlassen, und bezieht sich die Unterlassungsverpflichtung nicht auf einen Dienstplan als Ganzes, kann für jede Verletzung dieser Verpflichtung und damit für jeden Arbeitseinsatz einzelner Arbeitnehmer ein Ordnungsgeld iHv. bis zu 10.000,00 Euro festgesetzt werden. Bei Bestimmung der Höhe des Ordnungsgeldes nach § 890 Abs. 1 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ist dessen doppelter Zweck zu berücksichtigen: Einerseits dient es dazu, künftige Zuwiderhandlungen zu verhindern. Andererseits stellt es eine strafähnliche Sanktion für die Verletzung eines gerichtlichen Verbots dar. Entscheidend sind insbesondere Art, Umfang und Dauer des Verstoßes, der Verschuldensgrad, der Vorteil des Verletzers aus der Verletzungshandlung und die Gefährlichkeit der begangenen und möglicher

künftiger Verletzungshandlungen für den Verletzten. Im konkreten Fall hat das Landesarbeitsgericht ein Ordnungsgeld iHv. 100,00 Euro für jede

Zuwerhandlung der Arbeitgeberin festgesetzt. Diese Höhe war nach Auffassung des Senats nicht zu beanstanden.

4. Prozesskostenhilfe: Mehrvergleich

Kommt ein gerichtlicher Vergleich, der bisher nicht rechtshängige Gegenstände erfasst, erst nach Bewilligung von Prozesskostenhilfe zustande, setzt die Erstreckung der Prozesskostenhilfebewilligung auf den Mehrvergleich einen neuen Antrag voraus. Dies entschied der Vierte Senat am 11. Februar 2025 (- 4 AZB 26/24 -). Die Bewilligung von Prozesskostenhilfe setzt gemäß § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO einen Antrag voraus. Schließen die Parteien vor Entscheidung über einen Prozesskostenhilfeantrag einen gerichtlichen Vergleich, der bisher nicht rechtshängige Gegenstände erfasst, ist der Antrag regelmäßig dahingehend auszulegen, dass er auch auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für den Mehrvergleich gerichtet ist. Eine

solche Auslegung kommt nicht in Betracht, wenn der Mehrvergleich erst nach Bewilligung von Prozesskostenhilfe geschlossen wird. Dann ist bereits abschließend über den Antrag entschieden, die Bewilligung erfasst nur die im Zeitpunkt der Bewilligung rechtshängigen Streitgegenstände. Daher ist ein neuer Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für den Mehrvergleich erforderlich, der auch konkludent erfolgen kann. Hierfür bedarf es besonderer Anhaltspunkte, die auf einen Antragswillen schließen lassen. Das kann zB eine neue Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse sein. Nicht ausreichend ist die bloße Unterbreitung eines Vergleichsvorschlags oder die Zustimmung zu einem solchen.

II. Nichtzulassungsbeschwerde

1. Revisionsbeschwerde

Ein im Beschlussverfahren ergangener Beschluss eines Landesarbeitsgerichts, der eine Beschwerde gegen einen Beschluss eines Arbeitsgerichts als unzulässig verwirft, ist nach § 89 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ArbGG unanfechtbar. Da in einem solchen Fall weder eine Rechtsbeschwerde iSv. § 92 ArbGG noch eine Revisionsbeschwerde iSv. § 77 ArbGG gesetzlich vorgesehen ist, ist eine auf Zu-

lassung eines dieser Rechtsmittel gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde unstatthaft. Dies entschied der Erste Senat am 17. Dezember 2024 (- 1 ABN 53/24 -). Die Entscheidung des Gesetzgebers, die Revisionsbeschwerde nach § 77 ArbGG nur im Urteilsverfahren zuzulassen, beruht weder auf einem Redaktionsversehen noch begegnet sie verfassungsrechtlichen Bedenken.

2. Absoluter Revisionsgrund: Telefonkonferenz

Der Fünfte Senat hat sich im Rahmen eines Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens mit der Frage beschäftigt, ob eine Nachberatung über die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung auch nach der Neufassung von § 193 Abs. 1 GVG und dem Inkrafttreten von § 9 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 ArbGG zum 19. Juli 2024 noch mit Einverständnis aller Richter im Wege einer Telefonkonferenz stattfinden kann, wenn das Urteil bereits abschließend beraten und abgestimmt, aber noch nicht

verkündet wurde. In seiner Entscheidung vom 9. September 2025 (- 5 AZN 142/25 -) stellte der Senat klar, dass es auch weiterhin zulässig ist, wenn die Gerichte für Arbeitssachen in diesen Fällen eine Nachberatung über einen nach Schluss der mündlichen Verhandlung eingereichten Schriftsatz im Wege einer Telefonkonferenz durchführen. Die gesetzliche Neuregelung eröffnet lediglich die zusätzliche Möglichkeit, eine solche Beratung auch per Videokonferenz vorzunehmen. Unabhängig davon

müssen an einer solchen Nachberatung allerdings grundsätzlich auch diejenigen Richter teilnehmen, die an der mündlichen Verhandlung teilgenommen haben. Dies gilt nur dann nicht, wenn ein Richter dauerhaft oder zumindest auf nicht absehbare Zeit an der Durchführung der Nachberatung gehindert ist.





C. Über das Bundesarbeitsgericht

I. Bibliothek

Die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts gehört zu den größeren juristischen Fachbibliotheken mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeit der Beschäftigten des Bundesarbeitsgerichts durch die Bereitstellung von Fachliteratur und Datenbankinhalten zu unterstützen.

Für die Angehörigen des Bundesarbeitsgerichts stehen mehr als 100.000 Druckwerke auf 1.700 m² Fläche sowie 31 Leseplätze für die Nutzung in Präsenz zur Verfügung.

Externe Benutzer können die Medien und den Service der Bibliothek während der Dienstzeiten nutzen, aber keine Bücher entleihen.

Im Jahr 2025 nutzten 282 externe Besucher die Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts. Der Bestand der Bibliothek umfasste Ende 2025 ca. 107.000 Medieneinheiten sowie mehr als 100.000 Tarifverträge in einer hausinternen Sondersammlung. Neben dem Printbestand stehen den Angehörigen des Hauses verschiedene juristische Datenbanken zur Verfügung.

Der gesamte Medienbestand ist im OPAC recherchierbar. Der Zeitschriftenbestand ist zusätzlich in der Zeitschriftendatenbank (www.zdb.de) nachgewiesen.

II. Dokumentation

Die Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts wertet die für das Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutsamen Entscheidungen der nationalen und supranationalen Gerichte sowie die arbeitsrechtliche Fachliteratur aus. Die dokumentarisch erschlossenen Daten werden sowohl in einer internen Datenbank gespeichert als auch für das juristische Informationssystem „juris“ aufbereitet. Daneben führt die Dokumentationsstelle eine gerichtsinterne chronologische Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. In einem internen, wöchentlich erscheinenden Informationsdienst weist die Dokumentationsstelle auf aktuelle Beiträge, Rechtsentwicklungen und Entscheidungen im nationalen und internationalen Arbeitsrecht hin. Damit unterstützt sie die Richterinnen und Richter sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit.

Dokumentiert werden insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte, der Arbeitsgerichte, der Kirchengerichte (seit 2007) sowie supranationaler Gerichte in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, das einschlägige Schrifttum aus Periodika (Fachzeitschriften, Jahrbüchern etc.), Festschriften, Dissertationen und anderen Sammelwerken. Darüber hinaus werden Gesetze und Vorschriften erfasst, soweit ein Bezug zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsgerichtsbarkeit besteht.

Die juris-Datenbank Rechtsprechung enthält mehr als 114.950 Entscheidungen der deutschen Gerichte für Arbeitssachen. Es handelt sich dabei um Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (rund 30.230) sowie Entscheidungen der Instanzgerichte (Landesarbeitsgerichte etwa 69.820, Arbeitsgerichte ca. 14.900). Ebenfalls von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts dokumentiert wurden bislang 410 Entscheidungen von Kirchengerichten und kirchengerichtlichen Schlichtungsstellen sowie 985 arbeitsrechtlich bedeutsame Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH), des Gerichts erster Instanz der Europäischen Union (EuG), des zum 1. September 2016 aufgelösten Gerichts für den öffentlichen Dienst der Europäischen Union (EuGöD) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR). Hinzu kommen in kleinerem Umfang Entscheidungen von Bünnenschiedsgerichten, Gerichten der ehemaligen DDR und einzelner ausländischer Gerichte.

Seit 1995 werden - unabhängig von ihrer Veröffentlichung - sämtliche beim Bundesarbeitsgericht im Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahren anhängigen Instanzentscheidungen mit ihrem Verfahrensgang (Eingang, Terminierung, Erledigungsdatum, Erledigungsart) für die juris-Datenbank Rechtsprechung dokumentiert, sofern nicht das

Verfahren unmittelbar nach Eingang beim Bundesarbeitsgericht beendet wird.

Für die juris-Datenbanken Zeitschriften sowie Kommentare/Bücher wurden von der Dokumentationsstelle des Bundesarbeitsgerichts bislang 70.800 Literaturnachweise mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Arbeitsgerichtsbarkeit ausgewertet.

III. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Pressestelle des Bundesarbeitsgerichts informiert in vierteljährlichen Terminvorschauen über anstehende Verhandlungen in Fällen, die wegen ihres Gegenstands oder wegen der aufgeworfenen Rechtsfragen von besonderem Interesse sind. Sobald in rechtlich bedeutsamen und für die Öffentlichkeit interessanten Fällen die Entscheidung ergangen ist, wird in einer Pressemitteilung hierüber berichtet. Dabei werden allerdings von den in den Terminvorschauen enthaltenen Verhandlungen/Anhörungen nur solche Entscheidungen berücksichtigt, deren tatsächliche Grundlagen und rechtliche Erwägungen für eine derartige Kurzinformation geeignet sind.

Im Jahr 2025 wurden die Terminvorschauen an 1.153 Abonnenten und die insgesamt 44 Pressemitteilungen an 1.311 Bezieher versandt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Internet Informationen zur Verfügung. Unter der Adresse **www.bundesarbeitsgericht.de** finden sich allgemeine Informationen über die Arbeitsgerichtsbarkeit, die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts, die Bibliothek und die Dokumentationsstelle sowie eine Vorschau auf anstehende Verhandlungen. Im Übrigen kann die Sammlung der Pressemitteilungen seit 2017 aufgerufen werden.

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ab 2010 stehen ebenfalls im Internet zur Verfügung. Hier ist eine Suche nach Daten, Nummer der Pressemitteilung oder Textstichworten möglich.

In einem jährlichen Pressegespräch werden ausführlich Geschäftsentwicklung, Schwerpunkte der Rechtsprechung im abgelaufenen Geschäftsjahr und zu erwartende arbeitsrechtliche Fragen erörtert.

Oberste Bundesgerichte auf Mastodon

Seit dem 1. März 2023 sind der Bundesgerichtshof, das Bundesverwaltungsgericht, der Bundesfinanzhof, das Bundesarbeitsgericht und das Bundessozialgericht auf dem Social-Media-Netzwerk Mastodon aktiv.

Die obersten Gerichtshöfe des Bundes veröffentlichen zusätzlich alle von ihnen herausgegebenen Pressemitteilungen auch auf ihren jeweiligen Mastodon-Accounts. Diese Accounts werden unter der Mastodon-Instanz des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) betrieben und sind unter folgenden Adressen abrufbar:

Bundesarbeitsgericht:
<https://social.bund.de/@bundesarbeitsgericht>

Bundesgerichtshof:
https://social.bund.de/@BGH_Bund

Bundesverwaltungsgericht:
https://social.bund.de/@bverwg_de

Bundesfinanzhof:
<https://social.bund.de/@bundesfinanzhof>

Bundessozialgericht:
<https://social.bund.de/@bundessozialgericht>

Instanzen im Dialog

Das Bundesarbeitsgericht veranstaltete am 15. Mai 2025 die vierte arbeitsrechtliche Fachtagung „Instanzen im Dialog“. Bei dieser Tagung soll der Diskurs zwischen Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern aller Instanzen vertieft werden. Die rund 100 angemeldeten Richterinnen und Richter aus der Arbeitsgerichtsbarkeit diskutierten mit den Richterinnen und Richtern des Bundesarbeitsgerichts Fragen des materiellen Arbeitsrechts und des Verfahrensrechts. In den vier gebildeten Arbeitsgruppen wurden Rechtsfragen zu den Themen

AGB-Recht unter Berücksichtigung betriebsrentenrechtlicher Besonderheiten, Grundlagen des Tarifrechts, Rücksichtnahmepflichten bei Beendigung und Neugründung von Arbeitsverhältnissen und Datenschutz diskutiert.

Jeweils zwei bis drei Richterinnen und Richter aus dem Kollegium des Bundesarbeitsgerichts moderierten die Arbeitsgruppen und führten in die Themen mit Impulsreferaten ein. Die nächste Tagung „Instanzen im Dialog“ wird im Frühjahr 2027 stattfinden.



Ehrenamtliche Richterinnen und Richter aus den drei Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Gast beim Bundesarbeitsgericht

Am 4. September 2025 diskutierten ehrenamtliche Richterinnen und Richter aus den drei Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit in einem Fachgespräch im großen Sitzungssaal des Bundesarbeitsgerichts. Die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen sind an den Arbeitsgerichten Thüringens, dem Thüringer Landesarbeitsgericht und dem Bundesarbeitsgericht tätig.

Das Generalthema der Tagung war Arbeitsrecht in Deutschland und Europa. Es ging um Einzelthemen, wie die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, Nachtarbeitszuschläge, Überstundenzuschläge bei Teilzeitarbeit, die Erfassung der Arbeitszeit, die Ausgestaltung der Gerichtsbarkeiten in Deutschland und Europa und die europäische Rechtsgemeinschaft.



Bundesarbeitsgericht und Landesarbeitsgericht München im fachlichen Dialog

Am 24. und 25. September 2025 waren der Präsident, die Vizepräsidentin und acht Vorsitzende Richterinnen und Richter des Landesarbeitsgerichts München zu Gast beim Bundesarbeitsgericht.

Zentraler Teil des Austauschs war ein Fachgespräch der beiden richterlichen Kollegien ua. über Fragen gleichheitswidriger tariflicher Regelungen, des betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Annahmeverzugs. Der Besuch endete mit einer Führung durch das Bundesarbeitsgericht.



Besucherdienst

Im Jahr 2025 haben wieder viele angemeldete Besuchergruppen mit mehr als 2.000 Personen - insbesondere Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte, Referendare, Studierende und Schüler - Verhandlungen des Gerichts besucht. Sie wurden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die zur Entscheidung anstehenden Sachverhalte sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts informiert.

Im Übrigen besteht nach wie vor großes Interesse an der Architektur des Gerichtsgebäudes und den Arbeitsbedingungen des Bundesarbeitsgerichts.

Im vergangenen Jahr besichtigten 40 Besuchergruppen mit rund 600 Teilnehmern das Bundesarbeitsgericht und wurden von fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Haus geführt.

IV. Personalien

Der Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts **Dr. Rüdiger Linck** ist mit Ablauf des 31. März 2025 in den Ruhestand getreten.

Im Mai 2001 wurde Herr Dr. Linck zum Richter am Bundesarbeitsgericht berufen und war zunächst dem Fünften Senat zugeteilt. Ab Februar 2007 war er im Sechsten Senat tätig. Dort war er seit dem Jahr 2008 stellvertretender Vorsitzender. Seit November 2009 gehörte er dem Ersten Senat als stellvertretender Vorsitzender an.

Mit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht am 1. Mai 2014 wurde Herr Dr. Linck zunächst der Vorsitz des Zehnten Senats übertragen. Am 20. Juni 2017 wurde er zum Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts ernannt. Im Oktober 2017 übernahm er den Vorsitz des Fünften Senats, dem er bereits von 2001 bis 2007 angehörte. Nach dem Ausscheiden der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts a. D. Ingrid Schmidt Ende September 2021 bis zur Ernennung der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Inken Gallner Ende Januar 2022 hat er das Bundesarbeitsgericht geleitet.



(Pressemitteilung Nr. 15/25)

Der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht **Prof. Dr. Ulrich Koch** ist mit Ablauf des 30. Juni 2025 in den Ruhestand getreten.

Herr Prof. Dr. Koch wurde am 1. Juni 2005 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und zunächst dem Siebten Senat und ab September 2009 dem Ersten Senat zugeteilt, dessen stellvertretender Vorsitzender er ab Mai 2014 war. Am 1. Februar 2016 wurde er zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und leitete seitdem den Zweiten Senat.



(Pressemitteilung Nr. 29/25)

Am 8. Juli 2025 wurde der Richter am Bundesarbeitsgericht **Oliver Klose** zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Herr Klose, der zuvor dem Siebten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Zweiten Senats.



(Pressemitteilung Nr. 31/25)

Am 8. Juli 2025 wurde die Richterin am Bundesarbeitsgericht **Prof. Dr. Martina Ahrendt** zur Vorsitzenden Richterin am Bundesarbeitsgericht ernannt. Frau Prof. Dr. Ahrendt, die zuvor dem Ersten Senat angehörte, übernahm den Vorsitz des Fünften Senats.



(Pressemitteilung Nr. 30/25)

Richter am Bundesarbeitsgericht **Dr. Josef Biebl** ist mit Ablauf des 31. August 2025 in den Ruhestand getreten.

Herr Dr. Biebl wurde zum 1. November 2009 zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt und dem Fünften Senat zugeteilt. Seit Mai 2015 war er stellvertretender Vorsitzender des Senats.



(Pressemitteilung Nr. 33/25)

Am 8. Oktober 2025 hat der Bundespräsident den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht **Prof. Dr. Günter Spinner** zum Richter des Bundesverfassungsgerichts ernannt.

Mit Wirkung vom 1. Juni 2011 wurde Herr Prof. Dr. Spinner zum Richter am Bundesarbeitsgericht ernannt. Er gehörte seitdem - zuletzt als stellvertretender Vorsitzender - dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts an. Mit seiner Ernennung zum Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht am 1. September 2023 wurde Herrn Prof. Dr. Spinner der Vorsitz des Achten Senats übertragen.



(Pressemitteilung Nr. 37/25)



Übersicht über die Pressemitteilungen 2025

Nr.	Datum	Stichwort
1/25	15.01.2025	Erschütterung des Beweiswerts einer im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - 5 AZR 284/24 -
2/25	21.01.2025	30-jährige Verjährungsfrist für kapitalisierte Forderungen des Pensions-Sicherungs-Vereins - 3 AZR 45/24 -
3/25	28.01.2025	Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument - 9 AZR 48/24 -
4/25	28.01.2025	Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb - 1 AZR 33/24 -
5/25	28.01.2025	Fälligkeit einer Sozialplanabfindung - Verzugszinsen - 1 AZR 73/24 -
6/25	12.02.2025	Freistellung während der Kündigungsfrist - böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes - 5 AZR 127/24 -
7/25	19.02.2025	Schadensersatz bei verspäteter Zielvorgabe - 10 AZR 57/24 -
8/25	20.02.2025	Kontrollpflichten eines Rechtsanwalts bei Fristisachen - Änderung der Rechtsprechung - 6 AZR 155/23 -
9/25	20.02.2025	Mitteilung zum Verfahren - 9 AZR 4/24 - (Beschäftigungsanspruch einer Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach Beendigung ihrer Freistellung) - 9 AZR 4/25 -
10/25	11.03.2025	Arbeitgeberzuschuss zu Entgeltumwandlung - Tariföffnung - 3 AZR 53/24 -
11/25	12.03.2025	Jahrespressegespräch im Bundesarbeitsgericht
12/25	19.03.2025	Verfall von virtuellen Optionsrechten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - 10 AZR 67/24 -
13/25	20.03.2025	Vergütung (freigestellter) Betriebsratsmitglieder - Darlegungs- und Beweislast - 7 AZR 46/24 -
14/25	27.03.2025	Wettbewerbsverbot - Berechnung der Karenzentschädigung - virtuelle Aktienoptionen - 8 AZR 63/24 -
15/25	01.04.2025	Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Rüdiger Linck im Ruhestand

16/25	03.04.2025	Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen - nachträgliche Klagezulassung
17/25	16.04.2025	Provisionsanspruch - Kryptowährung - 10 AZR 80/24 -
18/25	30.04.2025	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. Prof. Dr. Waldemar Röhler verstorben
19/25	06.05.2025	Berücksichtigung von Elternzeiten bei der Wartezeit in der Versorgungsanstalt der Deutschen Post - 3 AZR 65/24 -
20/25	08.05.2025	Schadensersatz nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) - Betriebsvereinbarung - Workday - 8 AZR 209/21 -
21/25	15.05.2025	Instanzen im Dialog - 15. Mai 2025
22/25	22.05.2025	Betriebsratswahl - aktives Wahlrecht von Führungskräften in mehreren Betrieben bei einer unternehmensinternen Matrix- Struktur - 7 ABR 28/24 -
23/25	03.06.2025	Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich - 9 AZR 104/24 -
24/25	04.06.2025	Begegnung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesverfassungsgerichts, der obersten Gerichtshöfe des Bundes und des Generalbundesanwalts im Bundesarbeitsgericht
25/25	05.06.2025	Verlängerung der Stufenlaufzeit durch § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG - Fortgang des Verfahrens - 6 AZR 161/24 -
26/25	18.06.2025	Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds - Benachteiligungsverbot - 7 AZR 50/24 -
27/25	24.06.2025	Mitteilung zu den Verfahren - 8 AZR 308/24 - und - 8 AZR 4/25 - (Immaterieller Schadensersatz wegen Verletzung der Auskunftspflicht nach Art. 15 DSGVO)
28/25	30.06.2025	Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts a. D. Dr. Karl Heinz Peifer verstorben
29/25	01.07.2025	Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ulrich Koch im Ruhestand
30/25	08.07.2025	Frau Prof. Dr. Martina Ahrendt neue Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
31/25	08.07.2025	Herr Oliver Klose neuer Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
32/25	31.07.2025	Keine Entscheidung zur Tariffähigkeit des Arbeitgeberver- bands Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen e. V. (DDN) - 6 AZR 172/24 -

33/25	01.09.2025	Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Josef Biebl im Ruhestand
34/25	02.09.2025	Mitteilung zum Verfahren 1 ABR 30/24 (Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich tariflichen Zusatzurlaubs für langjährig Beschäftigte) - 1 ABR 30/24 -
35/25	08.09.2025	Ehrenamtliche Richterinnen und Richter aus drei Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Gast beim Bundesarbeitsgericht
36/25	25.09.2025	Bundesarbeitsgericht und Landesarbeitsgericht München in fachlichem Dialog
37/25	08.10.2025	Herr Prof. Dr. Günter Spinner zum Richter des Bundesverfassungsgerichts ernannt
38/25	23.10.2025	Anspruch auf Entgelt Differenz wegen Geschlechtsdiskriminierung - Paarvergleich - 8 AZR 300/24 -
39/25	28.10.2025	Betriebsrentenanpassung - wirtschaftliche Lage - Prognose - 3 AZR 24/25 -
40/25	30.10.2025	Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis - 2 AZR 160/24 -
41/25	13.11.2025	Keine primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote - 6 AZR 131/25 -
42/25	26.11.2025	Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge - Diskriminierung wegen Teilzeitbeschäftigung - 5 AZR 118/23 -
43/25	10.12.2025	Theaterintendant - Arbeitsgerichte zuständig für Kündigungsstreit - 9 AZB 3/25 -
44/25	10.12.2025	Schiedsrichter-Assistent in der 3. Fußball-Liga - Arbeitsgerichte unzuständig für Entschädigungsklage - 9 AZB 18/25 -



**UND HÄTTE SICH,
SOBALD ICH AUF
DIESER WELT WAR,
EIN MISSVERSTÄNDNIS
EINGESTELLT.**

D. Tabellarischer Anhang

Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts - Geschäftsjahr 2025 -

Zeilen Nr.	Anhängige Verfahren	Verfahren	
		Insgesamt	Veränderungen gegenüber Vorjahr
1	Revisionen		
11	unerledigte Revisionen am Jahresanfang	312	- 168
12	Eingelegte Revisionen	221	- 88
	davon aus		
1201	Baden-Württemberg	24	+ 7
1202	Bayern	7	-15
1203	Berlin-Brandenburg	12	- 12
1204	Bremen	0	- 1
1205	Hamburg	15	+ 7
1206	Hessen	32	- 13
1207	Mecklenburg-Vorpommern	2	- 1
1208	Niedersachsen	46	+ 16
1209	Nordrhein-Westfalen	50	- 82
1210	Rheinland-Pfalz	3	0
1211	Saarland	0	- 1
1212	Sachsen	5	- 4
1213	Sachsen-Anhalt	6	+ 4
1214	Schleswig-Holstein	4	- 1
1215	Thüringen	15	+ 8
13	Revisionen insgesamt	533	- 256
14	erledigte Revisionen	325	- 152
141	nach der Art der Erledigung		
1411	streitiges Urteil	179	- 122
1412	sonstiges Urteil	1	+ 1
1413	Beschluss nach § 91a ZPO	3	0
1414	sonstiger Beschluss	5	0
1415	Vergleich	31	- 73
1416	Rücknahme	98	+ 44
1417	auf sonstige Art	8	- 2

142	durch streitiges Urteil erledigte Revisionen (Zeile 1411) nach der Dauer des Verfahrens		
1421	bis zu 6 Monate	7	+ 2
1422	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	108	- 15
1423	über 1 Jahr bis zu 2 Jahre	61	+ 7
1424	über 2 Jahre	3	- 116
15	unerledigte Revisionen am Jahresende	208	- 104
2	Rechtsbeschwerden		
21	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresanfang	45	+ 8
22	eingereichte Rechtsbeschwerden	47	+ 4
	davon aus		
2201	Baden-Württemberg	1	- 1
2202	Bayern	4	- 2
2203	Berlin-Brandenburg	3	+ 1
2204	Bremen	0	- 1
2205	Hamburg	1	- 2
2206	Hessen	8	+ 4
2207	Mecklenburg-Vorpommern	1	0
2208	Niedersachsen	13	+ 2
2209	Nordrhein-Westfalen	12	+ 4
2210	Rheinland-Pfalz	1	0
2211	Saarland	0	0
2212	Sachsen	1	0
2213	Sachsen-Anhalt	0	0
2214	Schleswig-Holstein	2	0
2215	Thüringen	0	- 1
23	Rechtsbeschwerden insgesamt	92	+ 12
24	erledigte Rechtsbeschwerden	46	+ 11
	davon		
241	durch mündliche Verhandlung	24	- 1
242	ohne mündliche Verhandlung	1	+ 1
243	durch Einstellung des Verfahrens gemäß § 94 Nr. 3 ArbGG oder auf sonstige Art	21	+ 11
25	durch Beschluss erledigte Rechtsbeschwerden (Zeilen 241 - 242) nach der Dauer des Verfahrens		
251	bis zu 6 Monate	0	0
252	über 6 Monate bis zu 1 Jahr	12	- 4
253	über 1 Jahr bis zu 2 Jahre	13	+ 5
254	über 2 Jahre	0	- 1

26	unerledigte Rechtsbeschwerden am Jahresende	46	+ 1
3	Nichtzulassungsbeschwerden		
31	Verfahren gemäß § 72a ArbGG		
311	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	130	- 127
312	beantragte Verfahren	623	- 179
313	Verfahren insgesamt	753	- 306
314	erledigte Verfahren	636	- 293
	davon durch		
3141	stattgebenden Beschluss	6	- 12
3142	Zurückweisung	66	+ 12
3143	Zurückverweisung	9	- 25
3144	Verwerfung	449	- 156
3145	Rücknahme	89	- 113
3146	auf sonstige Art	17	+ 1
315	unerledigte Verfahren am Jahresende	117	- 13
32	Verfahren gemäß § 92a ArbGG		
321	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	11	- 6
322	beantragte Verfahren	80	+ 8
323	Verfahren insgesamt	91	+ 2
324	erledigte Verfahren	78	0
	davon durch		
3241	stattgebenden Beschluss	5	+ 3
3242	Zurückweisung	6	- 4
3243	Zurückverweisung	0	0
3244	Verwerfung	54	+ 13
3245	Rücknahme	11	- 4
3246	auf sonstige Art	2	- 8
325	unerledigte Verfahren am Jahresende	13	+ 2
33	Verfahren gemäß § 77 ArbGG		
331	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	12	+ 6
332	beantragte Verfahren	54	+ 7
333	Verfahren insgesamt	66	+ 13
334	erledigte Verfahren	56	+ 15
	davon durch		
3341	stattgebenden Beschluss	0	0
3342	Zurückweisung	5	- 2
3343	Zurückverweisung	1	+ 1
3344	Verwerfung	31	+ 3
3345	Rücknahme	10	+ 8
3346	auf sonstige Art	9	+ 5
335	unerledigte Verfahren am Jahresende	10	- 2

4	Revisionsbeschwerden		
41	Verfahren gemäß § 72b ArbGG		
411	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	- 1
412	beantragte Verfahren	0	- 5
413	Verfahren insgesamt	0	- 6
414	erledigte Verfahren	0	- 6
	davon durch		
4141	stattgebenden Beschluss (Zurückverweisung)	0	0
4142	Zurückweisung	0	- 2
4143	Verwerfung	0	- 1
4144	Rücknahme	0	- 2
4145	auf sonstige Art	0	- 1
415	unerledigte Verfahren am Jahresende	0	0
42	Verfahren gemäß § 77 ArbGG		
421	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	1	+ 1
422	beantragte Verfahren	2	- 1
423	Verfahren insgesamt	3	0
424	erledigte Verfahren	2	0
	davon durch		
4241	stattgebenden Beschluss	0	0
4242	Zurückweisung	0	0
4243	Verwerfung	2	0
4244	Rücknahme	0	0
4245	auf sonstige Art	0	0
425	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	0
43	Verfahren gemäß § 78 ArbGG		
431	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	12	+ 5
432	beantragte Verfahren	27	+ 2
433	Verfahren insgesamt	39	+ 7
434	erledigte Verfahren	35	+ 15
	davon durch		
4341	stattgebenden Beschluss	10	+ 7
4342	Zurückweisung	10	+ 1
4343	Verwerfung	11	+ 5
4344	Rücknahme	2	0
4345	auf sonstige Art	2	+ 2
435	unerledigte Verfahren am Jahresende	4	- 8
44	Verfahren gemäß § 92b ArbGG		
44	unerledigte Verfahren am Jahresanfang	0	0
442	beantragte Verfahren	3	+ 3
443	Verfahren insgesamt	3	+ 3
444	erledigte Verfahren	2	+ 2

	davon durch		
4441	stattgebenden Beschluss	0	0
4442	Zurückweisung	0	0
4443	Zurückverweisung	0	0
4444	Verwerfung	0	0
4445	Rücknahme	2	+ 2
4446	auf sonstige Art	0	0
445	unerledigte Verfahren am Jahresende	1	+ 1
5	Bestimmungen des zuständigen Gerichts		
51	unerledigte Anträge am Jahresanfang	3	+ 1
52	eingereichte Anträge	10	+ 5
53	Anträge insgesamt	13	+ 6
54	erledigte Anträge	12	+ 6
55	unerledigte Anträge am Jahresende	1	0
6	Entschädigungsklagen bei überlangen Gerichtsverfahren		
61	unerledigte Klagen am Jahresanfang	0	- 1
62	erhobene Klagen	0	- 1
63	Klagen insgesamt	0	- 2
64	erledigte Klagen	0	- 2
65	unerledigte Klagen am Jahresende	0	0
7	Anträge auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe		
71	Anträge außerhalb einer anhängigen Revision		
711	unerledigte Anträge am Jahresanfang	1	0
712	eingereichte Anträge	0	- 1
713	Anträge insgesamt	1	- 1
714	erledigte Anträge	1	0
715	unerledigte Anträge am Jahresende	0	- 1
72	ergangene Entscheidungen bei anhängigen Revisionsverfahren (Zahl der Beschlüsse)	4	- 2
8	Entscheidung über Anträge auf Einstellung der Zwangsvollstreckung	2	- 1
9	in das allgemeine Register eingetragene Anträge und Anfragen	179	- 33
10	Großer Senat (Anrufungen)		
101	unerledigte Vorlagen am Jahresanfang	0	0
102	eingereichte Vorlagen	0	0
103	Vorlagen insgesamt	0	0
104	entschiedene Vorlagen	0	0
105	unerledigte Vorlagen am Jahresende	0	0

Revisionen (AZR) nach der Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2025 -

Art der Erledigungen		Zulassung		Summe	Entschieden zugunsten	
		durch LAG	durch BAG	Spalten 2a-2b	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1		2a	2b	3	3a	3b
I.	durch streitiges Urteil					
	1. als unzulässig verworfen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	2	0	2	2	0
	b) im schriftlichen Verfahren	0	0	0	0	0
	2. als unbegründet zurückgewiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	56	3	59	35	22
	b) im schriftlichen Verfahren	7	1	8	4	4
	3. unter Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils zurückverwiesen					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	26	5	31	6	18
	b) im schriftlichen Verfahren	30	0	30	1	27
	4. der Revision ganz oder teilweise stattgegeben					
	a) aufgrund mündlicher Verhandlung	42	4	46	31	12
	b) im schriftlichen Verfahren	3	0	3	2	1
II.	durch sonstiges Urteil	1	0	1	0	1
III.	durch Beschluss					
	1. als unzulässig verworfen	5	0	5	3	0
	2. Kostenbeschluss § 91a ZPO	2	1	3	0	2
IV.	durch Vergleich					
	1. gerichtlichen Vergleich	18	0	18	0	0
	2. außergerichtlichen Vergleich	12	1	13	0	0
V.	durch Rücknahme	98	0	98	0	0
VI.	auf sonstige Art	8	0	8	0	0
Summe		310	15	325	84	87

Rechtsbeschwerden (ABR) nach Art der Erledigung - Geschäftsjahr 2025 -

Zulassung	Zulassung		Summe Spalte 2a-2b
	durch LAG	durch BAG	
1	2a	2b	3
1. als unzulässig verworfen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	1	0	1
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
2. als unbegründet zurückgewiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	11	0	11
b) ohne mündliche Anhörung	1	0	1
3. aufgehoben und zurückverwiesen			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	6	0	6
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
4. ganz oder teilweise stattgegeben			
a) aufgrund mündlicher Anhörung	5	1	6
b) ohne mündliche Anhörung	0	0	0
5. Einstellung gemäß § 94 Abs. 3 ArbGG	7	0	7
6. auf sonstige Art	13	1	14
Summe	44	2	46



Entscheidungen ►

◀ Arbeitsrecht



E. Geschäftsverteilung

Im Rahmen der Geschäftsverteilung werden den Senaten des Bundesarbeitsgerichts die Rechtsgebiete zugeordnet sowie die Richterinnen und Richter den Senaten zugewiesen. Beim Bundesarbeitsgericht bestehen derzeit zehn Senate. Die Zuteilung der Berufsrichter, der ehrenamtlichen Richter an die Senate sowie der Rechtsgebiete erfolgt durch den jährlich neu aufzustellenden Geschäftsverteilungsplan. Diesen beschließt das Präsidium des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 21e Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) jeweils für ein Geschäftsjahr (Stand 1. Januar 2025).

Erster Senat

- Materielles Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Sprecherausschussrecht
- Vereinigungsfreiheit
- Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit
- Arbeitskampfrecht

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck

Zweiter Senat

- Beendigung oder Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisses durch Kündigung sowie daran anschließende Weiterbeschäftigungs- und Abfindungsansprüche
- Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung
- Betriebsübergang

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder

Dritter Senat

- Betriebliche Altersversorgung einschließlich Versorgungsschäden

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Roloff

Vierter Senat

- Tarifvertragsrecht
- Anwendbarkeit eines Tarifvertrags in seiner Gesamtheit auf ein Arbeitsverhältnis
- Ein-, Höher-, Um- und Rückgruppierungen

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Klug
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz

Fünfter Senat

- Arbeitsentgeltansprüche einschließlich Zuschläge für Mehrarbeit, Naturalvergütungen und Arbeitszeitkonten
- Entgeltfortzahlung
- Mindestentgelte, Arbeitspflicht, Beschäftigungspflicht

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann

Sechster Senat

- Auslegung von Tarifverträgen und Dienstordnungen des öffentlichen Dienstes, von Tarifverträgen bei den Alliierten Streitkräften sowie von Tarifverträgen, an die in einer Rechtsform des bürgerlichen Rechts betriebene Unternehmen gebunden sind, an denen überwiegend juristische Personen des öffentlichen Rechts Anteile halten
- Tarifverträge und Arbeitsrechtsregelungen der Religionsgemeinschaften
- Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht
- Insolvenzrecht
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses in anderer Weise als durch Kündigung
- alle nicht in die Zuständigkeit eines anderen Senats fallende Streitigkeiten und Verfahren

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel

Siebter Senat

- Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung, Bedingung oder aufgrund des AÜG sowie jeweils daran anschließende Ansprüche auf Weiterbeschäftigung
- Formelles Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Sprecherausschussrecht
- Beschlussverfahren einer nach dem SGB IX gebildeten Arbeitnehmervertretung

Senatsmitglieder

Vorsitzende: Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Klose
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord

Achter Senat

- Schadensersatz, Entschädigung, Vertragsstrafen
- Wettbewerbsrecht
- Handelsvertreterrecht
- Zwangsvollstreckungsrecht
- Konkurrentenklage (Art. 33 Abs. 2 GG)
- Datenschutzrechtliche Ansprüche

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel
2. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger
3. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz

Neunter Senat

- Erholungs-, Bildungs-, Sonder- und Erziehungsurlaub/Elternzeit, akzessorisches Urlaubsgeld
- Altersteilzeit und andere Formen des Vorruhestands
- Zeugnis, Arbeitspapiere, Personalakten
- Änderung oder Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- Arbeitnehmerstatus
- Berufsbildung
- Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel

1. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller

Zehnter Senat

- Sondervergütungen aller Art
- Zulagen, Zuschläge und Ausgleich für unter besonderen Umständen geleistete Arbeit
- Rechtsstreite, die das Verhältnis zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien betreffen

Senatsmitglieder

Vorsitzender: Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder

1. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff
2. Beisitzer: Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger
3. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber
4. Beisitzerin: Richterin am Bundesarbeitsgericht Nowak



Kollegium der Richterinnen und Richter am Bundesarbeitsgericht (Stand 2023)

Der Jahresbericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Bundesarbeitsgerichts im Geschäftsjahr 2025

Im Teil A wird die Geschäftsentwicklung anhand von statistischem Zahlenmaterial dargestellt. Teil B enthält eine Auswahl von Entscheidungen, die nach Auffassung der zehn Senate des Bundesarbeitsgerichts für die arbeitsrechtliche Praxis bedeutsam sind. Im Teil C wird über die Bibliothek, über die Dokumentationsstelle und über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Personalien informiert. Tabellarische Angaben sind in Teil D des Berichts zusammengefasst.

