



Jahreswechsel- Information 2025/2026

Arbeitsrecht

Jahreswechsel-
Information 2025/2026
Arbeitsrecht

1

Abrechnungsrelevante Änderungen im Jahr 2026

In diesem Kapitel fassen wir die für Ihre Abrechnung relevanten Gesetzesänderungen zusammen.

Seite 6

Vorwort

In diesem Manuskript wurden die bis zum Zeitpunkt der Erstellung bekannten Veröffentlichungen berücksichtigt, soweit sie der Autorin, Dr. Michaela Felisiak, zugänglich und bekannt waren. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass keine Gewähr für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der dargestellten Inhalte übernommen wird. Insbesondere können keine verbindlichen Aussagen über zukünftige Änderungen im Lohnsteuerrecht getroffen werden. Die im Manuskript enthaltenen Informationen ersetzen keine individuelle Rechtsberatung.

Es wird empfohlen, ergänzend zu diesem Manuskript stets die aktuellsten Veröffentlichungen und amtlichen Mitteilungen zu konsultieren. Aktuelle Informationen werden insbesondere von DATAKONTEXT und dem alga-Competence-Center regelmäßig bereitgestellt:

- in den Ausgaben der Zeitschrift LOHN+GEHALT,
- auf den jeweiligen Internetseiten,
- sowie über Newsletter.

Der Status von Gesetzen sowie die Gesetzestexte stehen zur Verfügung unter <http://dip.bundestag.de>, wenn die Drucksachen-Nr. bekannt ist unter „Bundestags-Drucksachen“, oder Sie suchen unter „DIP“. Im Bundesgesetzblatt veröffentlichte Gesetze können eingesehen werden unter <http://bundesanzeiger.de>.

Beitragsätze und Betriebsnummern der Krankenkassen können abgefragt werden unter <http://www.gkv-ag.de>.

Rechtlicher Hinweis: Die in diesem Manuskript enthaltenen fachlichen Ausführungen und Unterlagen wurden mit größter Sorgfalt erstellt und dienen ausschließlich der allgemeinen Information zur Unterstützung der Personalpraxis und Entgeltabrechnung. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar und dürfen nicht als solche interpretiert werden. Für die Beantwortung von rechtlichen oder rechtsauslegenden Fragen in konkreten Einzelfällen ist die Hinzuziehung eines zugelassenen Juristen zwingend erforderlich.

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass weder gegenüber dem Empfänger noch gegenüber Dritten eine Haftung für Schäden oder Nachteile, die aus der Nutzung dieser Unterlagen resultieren, übernommen wird. Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der bereitgestellten Inhalte ist ausgeschlossen.

Der Inhalt der Unterlagen bezieht sich ausschließlich auf die rechtlichen und fachlichen Anwendungsbereiche der Personalpraxis und Entgeltabrechnung und enthält keine darüberhinausgehenden Wertungen oder rechtlichen Stellungnahmen.

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Arbeitsrecht – Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Team Service, Beratung und Projekte. Formelle Umsetzung: MBO Verlag GmbH, Münster. Fachliche Ausarbeitung: Frau Dr. Michaela Felisiak, LL.M., Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, für DATAKONTEXT und alga-Competence-Center.

© **Techniker Krankenkasse**. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: Januar 2026



Entgelt- transparenz- Richtlinie

Die Richtlinie soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen.

Seite 24

Inhalt

6	1	Abrechnungsrelevante Änderungen im Jahr 2026	24	4	Entgelttransparenz-Richtlinie
7	1.1	Allgemein gesetzlicher Mindestlohn	25	4.1	Basics – Entgelttransparenz-Richtlinie FAQ
7	1.2	Führung von Arbeitszeitznachweisen	30	4.2	Checkliste zur Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie
8	1.3	Novelle des Berufsbildungsgesetzes	32	5	Betriebsrentenstärkungsgesetz (arbeitsrechtlich)
9	1.4	Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte	36	6	Aktuelle Rechtsprechung
10	1.5	Pfändungsfreigrenzen	37	6.1	Die wichtigsten Urteile des Individualarbeitsrechts
12	2	Neues von A bis Z	38	6.2	Die wichtigsten Urteile im Datenschutz
13	2.1	Arbeitsunfälle	40	6.3	Die wichtigsten Urteile des Kollektivarbeitsrechts
13	2.2	IV. Bürokratienteilungsgesetz – hier: FAQ	42	6.4	Und dann wäre da noch!
16	2.3	KI-Verordnung	44	7	Firmenkundenservice
17	2.4	EU-Richtlinie zur Elternzeit/ Familienstartzeitgesetz	46	8	Zahlen, Daten, Termine
17	2.5	Erweiterungen im Mutterschutzgesetz			
18	2.6	Telefonische Krankmeldung und Kinderkrankmeldung			
20	3	Arbeitszeit (immer noch aktuell)			
21	3.1	Erfassung der Arbeitszeit			
21	3.2	Erste Gerichtsentscheidung zur Erfassungspflicht – VG Hamburg			

Abrechnungs- relevante Änderungen im Jahr 2026



Abrechnungsrelevante Änderungen im Jahr 2026

1.1 Allgemein gesetzlicher Mindestlohn

Seit 2015 gibt es den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Er betrug ursprünglich 8,50 Euro und ist in kleinen Schritten (2017: 8,84 Euro; 2019: 9,19 Euro; 2020: 9,35 Euro; 2021: 9,60 Euro) gestiegen.

Gemäß § 4 bis 12 Mindestlohngesetz (MiLoG) prüft eine von der Bundesregierung jeweils für fünf Jahre berufene Mindestlohnkommission alle zwei Jahre, ob der Mindestlohn anzupassen ist. Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Oktober 2022 per Gesetz einmalig auf 12,00 Euro pro Stunde angepasst. Die unabhängige Mindestlohnkommission hat darüber hinaus eine zweistufige Erhöhung beschlossen, der die Bundesregierung gefolgt ist:

- ab 1. Januar 2024: 12,41 Euro brutto pro Stunde
- ab 1. Januar 2025: 12,82 Euro brutto pro Stunde

Für die Folgejahre wurde ebenfalls eine Anpassung beschlossen:

- **ab 1. Januar 2026:** 13,90 Euro brutto pro Stunde
- **ab 1. Januar 2027:** 14,60 Euro brutto pro Stunde

Diese Erhöhungen sollen die Kaufkraft stärken und die Einkommenssituation von rund sechs Millionen Beschäftigten verbessern.

Wichtig für die Praxis: Branchen-Mindestlöhne Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche höhere Branchen-Mindestlöhne. Diese werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für allgemein verbindlich erklärt. Mindestlöhne eines für eine Branche allgemein verbindlichen Tarifvertrags gelten für alle Betriebe der entsprechenden Branche, also auch für die Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind. Eine Übersicht über die aktuellen Branchen-Mindestlöhne ist auf der Website des Zolls abrufbar unter: **Zoll online – Arbeit – Übersicht Branchen-Mindestlöhne**.

Der gesetzliche Mindestlohn ist eine Bruttoentgeltschuld des Arbeitgebers, die sich auf geleistete Arbeitsstunden bezieht. Zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Wichtig für die Praxis: General- beziehungsweise Hauptunternehmerhaftung Unternehmen, die Werk- und Dienstaufträge vergeben, müssen ebenfalls die Regelungen des MiLoG beachten. Es besteht eine sogenannte General- beziehungsweise Hauptunternehmerhaftung, wenn Sub- beziehungsweise Nachunternehmer den Mindestlohn nicht zahlen.

Hinweis Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns führt auch zu einer Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze. Weitere Informationen dazu finden Sie im Sozialversicherungsskript.

1.2 Führung von Arbeitszeitrachweisen

Bislang gibt es in Deutschland – nach wie vor – keine gesetzliche Regelung, die das Führen von Arbeitszeitrachweisen vorschreibt (siehe hierzu Thema „Arbeitszeit“ ab Seite 20, wo auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu diesem Thema dargestellt wird).

Eine gesetzliche Regelung gibt es (bislang) nur, wenn die werktägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinausgeht. Zudem gibt es eine Dokumentationspflicht für bestimmte Arbeitnehmergruppen nach den §§ 16 und 17 MiLoG. Danach müssen Arbeitgeber den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern und Leiharbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre lang aufbewahren.

Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG Die Aufzeichnungspflicht (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) entfällt für Arbeitnehmer

- mit einem regelmäßigen Bruttomonatsentgelt von mehr als 4.461,00 Euro,
- deren verstetigtes Arbeitsentgelt laufend und in den letzten zwölf Monaten vom selben Arbeitgeber mehr als 2.974,00 Euro beträgt und wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben unberücksichtigt) nachweislich gezahlt hat, § 1 Abs. 1 Mindestlohn-dokumentationspflichtenverordnung (MiLo-DokV).

Diese Ausnahme gilt nicht für die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz, bei der Überlassung von Arbeitnehmern und für Kraftfahrer, die Güter- oder Personenbeförderungen durchführen.

Vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnung bei mobilen Tätigkeiten Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,
- Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (den tatsächlichen Beginn und das tatsächliche Ende) nicht vorgeben und
- die Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

Die Arbeitsleistung muss lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. In diesem Fall genügt es, wenn nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Voraussetzung ist jedoch, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit und die arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei bestimmen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Diese Ausnahme gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern und den Einsatz von Kraftfahrern.

1.3 Novelle des Berufsbildungsgesetzes

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die Mindestausbildungsvergütung für 2026 neu berechnet. Für Ausbildungen, die zwischen dem 1. Januar 2026 und dem 31. Dezember 2026 beginnen, steigt die Mindestvergütung demnach im ersten Ausbildungsjahr auf 724,00 Euro monatlich. Das entspricht einem Anstieg von rund 6,2 Prozent gegenüber 2025.

Die Einführung einer einheitlichen Mindestvergütung für Auszubildende ist seit dem 1. Januar 2020 Kernelement der inzwischen umgesetzten Reform. Die Einstiegshöhen der gesetzlichen Mindestvergütung stiegen bereits in den letzten Jahren und gelten für Ausbildungsverträge, die außerhalb der Tarifbindung liegen. Die Mindestvergütung gilt für Auszubildende, die in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelten Beruf ausgebildet werden. Die Mindestvergütung gilt nicht für landesrechtlich geregelte Berufe, wie zum Beispiel Erzieher.

Es gelten folgende **gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen** laut Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetzblatt (BGBl) Teil I Nr. 305):

2025: 1. Ausbildungsjahr = 682,00 Euro
 2. Ausbildungsjahr = 805,00 Euro
 3. Ausbildungsjahr = 921,00 Euro
 4. Ausbildungsjahr = 955,00 Euro

2026: 1. Ausbildungsjahr = 724,00 Euro
 2. Ausbildungsjahr = 854,00 Euro
 3. Ausbildungsjahr = 977,00 Euro
 4. Ausbildungsjahr = 1.014,00 Euro

In Tarifverträgen können um bis zu 20 Prozent niedrigere Ausbildungsvergütungen geregelt werden. Insoweit ist wie folgt zu differenzieren:

- **Tarifgebundene Betriebe:** Für sie gilt weiterhin, dass sie sich an den jeweiligen Tarifvertrag halten dürfen, sofern der Tarifvertrag eine Vergütung unterhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung vorsieht.
- **Nicht tarifgebundene Betriebe:** Sie dürfen die tariflichen Vergütungen, die für ihre Branche oder Region gelten, höchstens um 20 Prozent unterschreiten.

1.4 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte

Die Ausgleichsabgabe (§ 160 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX) wird der Beschäftigungslage entsprechend angepasst beziehungsweise in der Regel erhöht, wenn sich die Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Dies war zuletzt der Fall, sodass die Sätze der Ausgleichsabgabe **ab dem 1. Januar 2025** erhöht wurden.

Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, gelten seit dem Anzeigjahr 2025 folgende monatliche Sätze pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- **155,00 Euro** bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz (derzeit 5 Prozent*),
- **275,00 Euro** bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
- **405,00 Euro** bei einer Beschäftigungsquote unter 2 Prozent,
- **815,00 Euro** bei gar keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten.

(*) Ausnahme: Für öffentliche Arbeitgeber des Bundes, die am 31. Oktober 1999 mehr als 6 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten, beträgt die Pflichtquote weiterhin 6 Prozent.

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetzten Arbeitsplatz und für jeden Monat. Sie ist erstmals zum 31. März 2026 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2025 fällig wird.

Beispiel Ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten muss also 10 Arbeitsplätze (5 Prozent) mit Schwerbehinderten besetzen. Beschäftigt es das ganze Jahr über keinen einzigen Schwerbehinderten, so wird seit 2025 die Ausgleichsabgabe von 815,00 Euro monatlich fällig – für jeden Arbeitsplatz, insgesamt also 97.800,00 Euro (815,00 Euro x 10 Arbeitsplätze x 12 Monate).

Sonderregelungen/Erleichterungen für kleine Unternehmen

- Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit **weniger als 40 Beschäftigten**:
 - Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 155,00 Euro fällig; werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 235,00 Euro.
- Bei Arbeitgebern mit **weniger als 60 Beschäftigten** gilt Folgendes:
 - Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen werden 155,00 Euro erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 275,00 Euro; werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 465,00 Euro.

Wichtig für die Praxis Aufgrund der in § 160 Abs. 3 SGB IX enthaltenen Dynamisierungsregelung erhöhen sich die Werte der Ausgleichsabgabe seit dem Jahr 2025; die Abgabe beträgt jetzt zwischen 155 Euro und 815 Euro je monatlich nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz. Diese Beträge werden erstmals zum 31. März 2026 fällig.

Für das Jahr 2027 ist eine weitere Erhöhung der Ausgleichsabgabe zu erwarten, da die Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV von 3.745 Euro (2025) auf 3.955 Euro (2026) gestiegen ist – ein Plus von 5,6 Prozent. Sollte sich die Bezugsgröße bis Ende 2026 erneut um mindestens 10 Prozent gegenüber der letzten Anpassung erhöhen, erfolgt eine weitere Dynamisierung zum 1. Januar 2027.

1.5 Pfändungsfreigrenzen

Die unpfändbaren Beträge werden jeweils zum 1. Juli eines Jahres entsprechend der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags nach § 32a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) (§ 850c Abs. 4 Satz 2 Zivilprozessordnung (ZPO)) angepasst.

Die Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen, wie sie in § 850c ZPO geregelt sind, bilden den zentralen Bereich des Pfändungsschutzes für Arbeitseinkommen. Über den Grundfreibetrag hinaus können auch bestimmte Einkommensbestandteile wie etwa Aufwandsentschädigungen, Gefahrenzulagen, Erziehungsgelder und Studienbeihilfen, aber auch unterschiedliche Formen von Renten- und Unterstützungsleistungen der Pfändung nicht oder nur bedingt unterworfen sein (vgl. die §§ 850a und 850b ZPO).

Im Fall der Vollstreckung von Unterhaltsansprüchen kann sich der pfändungsgeschützte Betrag aber auch reduzieren: Hier gelten die in § 850c ZPO bezeichneten Pfändungsfreigrenzen in der Regel nicht (§ 850d ZPO), es sei denn, der Gläubiger einer Unterhaltsforderung ist mit der Pfändung des Arbeitseinkommens in den Grenzen des § 850c ZPO einverstanden. Die Person, die ihre Unterhaltungspflichten nicht erfüllt, muss im Fall der Zwangsvollstreckung gegebenenfalls mit deutlich weniger auskommen, als es sich aus den nachfolgenden Beträgen ergibt. Pfändungsschutzregelungen bestehen auch außerhalb der Zivilprozessordnung, insbesondere in einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuches (SGB). Danach sind bestimmte soziale Leistungen – etwa das sogenannte Bürgergeld – dem Zugriff des Gläubigers/der Gläubigerin entzogen.

Die in der Zeit vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2026 geltenden unpfändbaren Beträge sind:

- Der unpfändbare Teil des Nettoeinkommens steigt von **1.491,75 Euro** auf **1.555,00 Euro** monatlich.
- Der **Erhöhungsbetrag** für die erste Unterhaltspflicht beträgt seit dem 1. Juli 2025 **585,23 Euro** (zuvor 561,43 Euro).
- Je **weiterer Unterhaltspflicht** steigt die Pfändungsfreigrenze um **326,04 Euro** (statt zuvor 312,78 Euro).
- Ab einem Nettoverdienst von **4.766,99 Euro** (zuvor 4.573,10 Euro) darf voll gepfändet werden.

2

Neues von A bis Z

Auf den folgenden Seiten gehen wir in alphabetischer Reihenfolge auf weitere relevante Änderungen in verschiedenen Gesetzen ein.



Neues von A bis Z

2.1 Arbeitsunfälle

Seit dem 1. Januar 2024 gibt es wichtige Neuerungen im Bereich der Meldung von Arbeitsunfällen. Seitdem ist es möglich, Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Schülerunfälle und Berufskrankheiten elektronisch an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu melden. Diese Änderung wurde durch die Novellierung der Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung (UVAV) eingeführt.

Bis zum 31. Dezember 2027 können die Meldungen sowohl auf dem traditionellen Postweg als auch elektronisch eingereicht werden (sogenannte Übergangsfrist). Ab dem 1. Januar 2028 wird die elektronische Meldung verpflichtend und die papierbasierte Meldung entfällt vollständig.

Die elektronische Meldung bietet zahlreiche Vorteile. Sie spart Zeit, da der Postweg entfällt, und erhöht die Effizienz, da eine browserbasierte Eingabemaske durch den Meldeprozess führt und unvollständige Unterlagen verhindert. Zudem werden die Daten verschlüsselt und DSGVO-konform übertragen, was den Datenschutz gewährleistet.

Die Novellierung der UVAV bringt auch neue Meldeinhalte mit sich. Dazu gehören Angaben zum Geschlecht (inklusive „Divers“ und „keine Angabe“), ob der Unfall während einer Homeoffice-Tätigkeit oder des Distanzunterrichts eingetreten ist, und ob eine geringfügige Beschäftigung oder ein Gewaltereignis vorlag. Diese Änderungen sollen die Unfallmeldungen präziser und umfassender gestalten und gleichzeitig den Verwaltungsaufwand für Unternehmen reduzieren.

2.2 IV. Bürokratieentlastungsgesetz – hier: FAQ

Die Arbeitswelt wird zunehmend von der Digitalisierung geprägt. In diesem Umfeld gewinnt die Vereinfachung bürokratischer Prozesse stetig an Bedeutung, um Unternehmen zu entlasten und effizientere Arbeitsabläufe zu etablieren. Dieses Ziel verfolgt auch das am 1. Januar 2025 in Kraft getretene Vierte Bürokratieentlastungsgesetz („**BEG IV**“), mit dem noch die alte Bundesregierung den Abbau administrativer Hürden und die Digitalisierung in der Wirtschaft fördern will.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes stellen sich in der Praxis Fragen dazu, was Arbeitgeber bei der Umsetzung des BEG IV berücksichtigen müssen und wie sie die neuen Formvorgaben optimal nutzen können. Die wichtigsten Fragen sind inzwischen geklärt:

Wie erfolgt der Abschluss eines Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nachweisgesetz (NachwG) neue Fassung? Reicht dazu eine separate E-Mail des Bewerbers oder muss er in der E-Mail konkret das Angebot in Bezug nehmen? Bereits nach alter Rechtslage bedurfte es für den Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrags keiner bestimmten Form. Allerdings war der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz („NachwG“) in schriftlicher Form (§ 126 BGB) zu erteilen. Seit dem 1. Januar 2025 können Arbeitgeber Arbeitsverträge und die hierin enthaltenen wesentlichen Arbeitsbedingungen elektronisch an den Bewerber versenden.

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG neue Fassung genügt für die Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen die Textform (§ 126b BGB). Erfolgt die Übersendung der wesentlichen Arbeitsbedingungen elektronisch, müssen die weiteren im Gesetz geregelten Vorgaben eingehalten werden. Dazu müssen die wesentlichen Arbeitsbedingungen dem Mitarbeiter zugänglich gemacht werden und von diesem gespeichert und ausgedruckt werden können. Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter bei der Übermittlung zudem dazu auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen (sogenannte modifizierte Textform).

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrags genügt dann das Versenden einer separaten E-Mail durch den Bewerber, in welcher dieser den Empfang des Arbeitsvertrags samt wesentlicher Arbeitsbedingungen bestätigt und dem Vertragsabschluss zustimmt, das heißt das in der E-Mail formulierte Angebot konkret in Bezug nimmt. Dabei ist es ratsam, dass Arbeitgeber und Bewerber ihre Erklärungen im gleichen Format austauschen und vorzugsweise in einem einheitlichen Dokument festhalten. Der Austausch sollte durch eine fortlaufende E-Mail-Korrespondenz nachvollziehbar dokumentiert werden.

Kann auf den Nachweis nach § 2 NachwG verzichtet werden? Was ist sonst noch beachtlich? Enthält der Arbeitsvertrag bereits die nach § 2 Abs. 1 NachwG erforderlichen Angaben und wurde er in der dargestellten elektronischen Form an den Mitarbeiter übermittelt, entfällt ein zusätzlicher Nachweis der Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 5 NachwG).

Ausnahmsweise haben Arbeitgeber auf Verlangen des Mitarbeiters die Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich zu erteilen (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG alte Fassung).

Es ist zu beachten, dass die modifizierte Textform nur für den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge gilt. Befristete Arbeitsverträge – mit Ausnahme der Befristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 41 Abs. 2 SGB VI) – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit weiterhin der Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Müssen beim Versand von Vertragsdokumenten per E-Mail Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden (zum Beispiel Passwort oder Verschlüsselung)? Es besteht keine allgemeine Regelung zur Verschlüsselung und Sicherung des E-Mail-Verkehrs im Zusammenhang mit dem Versand der in Textform zulässigen Dokumentationen. Insbesondere bedarf es keiner datenschutzrechtlichen Verschlüsselung bei der Versendung von E-Mails.

Im Hinblick auf die Versendung wesentlicher Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG neue Fassung in elektronischer Form ist allerdings zu beachten, dass der Arbeitgeber die E-Mail mit einem entsprechenden Übermittlungs- oder Empfangsnachweis ausstatten muss. Darüber hinaus ist für die elektronische Form keine bestimmte Signatur – auch keine qualifizierte elektronische Signatur nach § 126a BGB – vorgesehen.

In Abweichung hierzu gilt bei der Erteilung des Arbeitszeugnisses die elektronische Form (§ 630 S. 3 BGB neue Fassung). Danach ist der Arbeitgeber als Zeugnisaussteller verpflichtet, das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen. Ein Rückgriff auf die Schriftform muss hierbei zwingend erfolgen, wenn die qualifizierte elektronische Signatur wegen der daraus ersichtlichen Zeitangabe unzulässige Rückschlüsse zulasten der Mitarbeiter ermöglicht. Dies ist etwa der Fall bei einer Rückdatierung, die im Rahmen einer Zeugnisberichtigung rechtlich erforderlich ist.

Obwohl eine Verschlüsselung sowie eine gesonderte Sicherung der Dokumentation nicht erforderlich sind, könnten diese in bestimmten Situationen dennoch sinnvoll sein, insbesondere wenn besonders schützenswerte Daten übermittelt werden. Es ist ratsam, die Sicherheit des E-Mail-Verkehrs durch organisatorische und technische Maßnahmen (zum Beispiel zusätzliche Passwortsicherung) zu gewährleisten, um mögliche Risiken eines unbefugten Zugriffs zu minimieren.

In welcher Form erfolgt der „Empfangsnachweis“ nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG bei Übermittlung der Arbeitsbedingungen und was droht bei unterlassener Aufforderung des Arbeitgebers beziehungsweise Nichtabgabe des Empfangsnachweises durch den Mitarbeiter? Derzeit geht die herrschende Meinung hinsichtlich der Anforderungen an die Empfangsbestätigung nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG neue Fassung davon aus, dass eine Lesebestätigung oder eine Empfangsbestätigung per E-Mail zulässig ist.

Nach § 2 Abs. 1 NachwG neue Fassung soll der Arbeitgeber den Mitarbeiter mit der Übermittlung des Schreibens lediglich auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Auf die tatsächliche Abgabe eines entsprechenden Nachweises durch den Mitarbeiter kommt es hingegen nicht an. Demgegenüber verlangt die dem NachwG zugrunde liegende EU-Richtlinie, dass der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis tatsächlich erhält (Art. 3 Satz 2 RL (EU) 2019/1152). Die Richtlinie selbst enthält ebenfalls keine Formvorschrift für den Empfangsnachweis, sodass der Nachweis wohl nur der Beweissicherung für den Streitfall dient. Dementsprechend sollte eine Lesebestätigung bei einem per E-Mail versandten Informationsschreiben ausreichen.

Die Erforderlichkeit eines Empfangsnachweises drängt sich auch bei Niederschriften in Textform auf, die nicht elektronisch übermittelt werden. Der Gesetzeswortlaut differenziert nicht hinsichtlich der Art der Übermittlung, sodass auch in diesen Fällen der Arbeitgeber zu Beweis Zwecken einen Empfangsnachweis verlangen sollte.

Unterlässt der Arbeitgeber hingegen die Aufforderung, liegt ein Verstoß gegen die Pflicht zur Nachweiserteilung und damit eine Ordnungswidrigkeit nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG neue Fassung vor, die mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 Euro geahndet werden kann. Bei Rechtsstreitigkeiten treffen den Arbeitgeber zudem Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der vereinbarten Arbeitsbedingungen. Die Nichtabgabe des Empfangsnachweises durch den Mitarbeiter stellt hin-

gegen kein sanktionierbares Verhalten dar. Im Zweifel trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für den Zugang der Niederschrift nebst Aufforderung zur Abgabe eines Empfangsnachweises. Daher sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter zwingend erneut um die Abgabe des Empfangsnachweises bitten und notfalls auf die klassische Zustellung in Schriftform gegen Zustellungsnachweis zurückgreifen, wenn der Mitarbeiter nicht reagiert.

Gibt es weitere Anforderungen an PDFs etc., die für den Versand genutzt werden (unter anderem Benennung des Erstellers in den Dokumenteneigenschaften)? Es bestehen keine weiteren Anforderungen an Dokumententypen, welche zum Versand genutzt werden. Es ist jedoch ratsam, PDF-Dokumente zu verwenden, die der Bewerber nicht verändern kann und die über lange Zeiträume revisionssicher archiviert werden können. Diese Voraussetzungen erfüllt das Format PDF/A, welches speziell für diese Zwecke entwickelt wurde.

Sind per E-Mail erfolgte Absprachen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft verbindlich? Wie kann der Arbeitgeber dies unterbinden? Absprachen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft, die per E-Mail erfolgen, können grundsätzlich rechtlich verbindlich sein. Zu prüfen ist, ob für das zugrunde liegende Rechtsgeschäft eine besondere Form vorgeschrieben ist. Aus Beweis Zwecken ist es insbesondere bei auf Dauer angelegten Absprachen (zum Beispiel Homeoffice-Vereinbarung) ratsam, unternehmenseinheitliche Formvorgaben zu implementieren.

Um zu verhindern, dass eine Absprache rechtsverbindlich wird, kann der Arbeitgeber arbeitsvertragliche Regelungen – in der Regel wird es sich hierbei um Allgemeine Geschäftsbedingungen („AGB“) handeln – vorsehen, wonach Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertrag einer bestimmten Form bedürfen (zum Beispiel der Schriftform). In Unternehmen mit einem Betriebsrat können solche Formvorgaben insbesondere im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vorgeschrieben werden.

2.3 KI-Verordnung

Die europäische Verordnung 2024/1689 vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz („KI-VO“) ist im vergangenen Jahr in Kraft getreten. Sie wird stufenweise Geltung entfalten. Bereits seit dem 2. Februar 2025 gelten Kapitel I und II der KI-VO und somit insbesondere das Verbot bestimmter Praktiken im Bereich künstlicher Intelligenz sowie die Verpflichtung von Anbietern und Betreibern von Systemen künstlicher Intelligenz, ihren Nutzern ein ausreichendes Maß an sogenannter „KI-Kompetenz“ zu vermitteln.

Nachfolgend ein Überblick über die wesentlichen Punkte:

Welche neuen Verpflichtungen haben Arbeitgeber zu erfüllen? Grundsätzlich gilt: Anbieter und Betreiber von KI-Systemen haben gemäß der KI-VO nach bestem Wissen und Gewissen sicherzustellen, dass eigenes Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Unternehmen, die ein KI-System mit allgemeinem Verwendungszweck entwickeln oder entwickeln lassen und unter eigenem Namen in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen, gelten dabei als Anbieter.

Entschließt sich ein Arbeitgeber aber, zur Förderung arbeitstechnischer Zwecke im Unternehmen fremdentwickelte KI-Systeme in eigener Verantwortung zu verwenden, gilt er als Betreiber im Sinne der KI-VO. Dies gilt im Übrigen unabhängig von der Unternehmensgröße – ob Start-up oder internationaler Konzern: Arbeitgeber, die KI-Systeme einsetzen, sind verpflichtet, entsprechend ihren verfügbaren Ressourcen und technologischen Möglichkeiten angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Was ist unter KI-Kompetenz zu verstehen? Die KI-VO definiert die KI-Kompetenzen als

„die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden“

KI-Kompetenz bedeutet damit zusammengefasst die Fähigkeit, mit KI-Systemen fundiert umzugehen, ihre Potenziale und Risiken zu erkennen und auf dieser Grundlage verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.

Wie kann ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz vermittelt werden? Eine konkrete Regelung, wie ein „ausreichendes Maß“ an KI-Kompetenz zu erreichen ist und wann es als erfüllt gilt, bestimmt die KI-VO nicht näher. Es obliegt dem Unternehmen, ein passendes Konzept zu entwickeln, das es den betroffenen Personen ermöglicht, fundierte Entscheidungen im Umgang mit KI-Systemen treffen zu können. Der Fokus sollte darauf liegen, Mitarbeitenden die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und das Verständnis zu vermitteln, um die Anforderungen der Verordnung zu erfüllen. Eine einheitliche Lösung gibt es dabei nicht; der konkrete Umfang hängt vielmehr vom jeweiligen Einzelfall ab. Dabei gilt es insbesondere, die Branche des Unternehmens, den Einsatzbereich des KI-Systems und die damit verbundenen Risiken zu berücksichtigen. Auch die technischen Kenntnisse der Mitarbeiter, deren Ausbildung und Erfahrung sowie der Kontext, in dem KI-Systeme eingesetzt werden sollen, spielen eine Rolle.

Wie sind die Maßnahmen zu dokumentieren? Die KI-VO verlangt keine konkrete Dokumentation. Für Arbeitgeber ist es dennoch ratsam, insbesondere Schulungsmaßnahmen (elektronisch) festzuhalten. Eine nachvollziehbare Dokumentation schützt Unternehmen vor Haftungsrisiken und belegt die Erfüllung der Verpflichtung nach Art. 4 KI-VO.

Welche Folgen drohen bei unzureichender oder unterlassener Umsetzung?

Artikel 4 KI-VO ist nicht als konkrete Verpflichtung, sondern vielmehr als ein Appell ausgestaltet. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass ein Verstoß weder bußgeld- noch strafbewehrt ist. Es drohen damit keine unmittelbaren Geldstrafen bei unzureichender oder unterlassener Umsetzung. Sollte jedoch durch eine fehlerhafte Bedienung eines KI-Systems oder eine unzureichende Risikobewertung ein Schaden entstehen, könnte dies als Verstoß gegen die allgemeine Sorgfaltspflicht des Unternehmens ausgelegt werden, hätte der Schaden durch angemessene Maßnahmen verhindert werden können.

Wichtig für die Praxis Die Einführung von Artikel 4 der KI-VO macht die Sicherstellung der KI-Kompetenz zu einer zentralen Verantwortung für Arbeitgeber. Auch ohne unmittelbare Sanktionen sollten Unternehmen vor allem die Schulungspflicht ernst nehmen.

2.4 EU-Richtlinie zur Elternzeit/Familienstartzeitgesetz

Kurz zur Erinnerung: Das Familienstartzeitgesetz sollte die EU-Richtlinie 2019/1158 („**Vereinbarkeitsrichtlinie**“) umsetzen, die europaweit verbindliche arbeitsrechtliche Standards bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern festlegt. Deutschland war mit der Umsetzung, die bis 2022 erfolgen sollte, deutlich in Verzug. Aus diesem Grund wurde auch ein **Vertragsverletzungsverfahren** gegen Deutschland durch die EU eingeleitet. Dieses wurde allerdings am 1. Juni 2023 im vorgerichtlichen Stadium abgeschlossen, da festgestellt wurde, dass Deutschland bereits die Vorgaben der Richtlinie erfüllt.

2.5 Erweiterungen im Mutterschutzgesetz

Seit Juni 2025 ist das reformierte Mutterschutzgesetz in Kraft.

Kurz zur Erinnerung: Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt Mütter und werdende Mütter bereits ab dem Beginn der Schwangerschaft vor etwaigen gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz. Insbesondere wird Müttern dadurch eine Freistellung vor und nach der Geburt ihres Kindes gewährt.

Überblick über die Basics

- **Kündigungsschutz:** Während des gesamten Mutterschutzzeitraums gilt ein besonderer Kündigungsschutz.
- **Freistellung:** Mütter sind sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen beziehungsweise 12 Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Diese Fristen können in bestimmten Fällen auch verkürzt oder verlängert werden.
- **Flexibilität:** Vor der Geburt können Schwangere freiwillig auf den Mutterschutz verzichten, nach der Geburt ist dies jedoch nicht möglich.

Wichtige Neuregelungen Seit dem 1. Juni 2025 sind Änderungen im Mutterschutzgesetz in Kraft getreten, die vor allem den Umgang mit Fehlgeburten betreffen. Bisher war die rechtliche Behandlung nicht eindeutig geregelt, was in der Praxis zu Unklarheiten hinsichtlich eventueller Freistellungen führte. Die Reform des Mutterschutzgesetzes schafft künftig Klarheit und regelt nun eine gestaffelte Freistellung im Anschluss an eine Fehlgeburt.

Die neuen Regelungen im Überblick:

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: zwei Wochen Freistellung
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: sechs Wochen Freistellung
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: acht Wochen Freistellung

Von einer Fehlgeburt betroffene Frauen können auf die Freistellung verzichten, sofern sie eine ausdrückliche Erklärung zur Arbeitsfähigkeit abgeben.

Unterscheidung Fehlgeburt/Totgeburt Weltweit erleiden jede Minute 44 Frauen eine Fehlgeburt. Hinter jeder einzelnen Zahl steht jedoch ein persönliches Schicksal und ein tief trauriges Erlebnis für die betroffenen Eltern. Aus medizinischer Sicht spricht man von einer Fehlgeburt, wenn eine Schwangerschaft vor der 24. Schwangerschaftswoche endet und der Fötus außerhalb des Mutterleibes noch nicht lebensfähig ist.

Erfolgt der Verlust innerhalb der ersten zwölf Schwangerschaftswochen, liegt ein Frühabort vor. Tritt er nach der 16. und vor Beginn der 24. Schwangerschaftswoche ein, wird dies als Spätabort bezeichnet. Erfolgt der Verlust des Kindes zu einem späteren Zeitpunkt oder wiegt das Kind mehr als 500 Gramm, spricht man von einer Totgeburt, auch als stille Geburt bezeichnet.

2.6 Telefonische Krankmeldung und Kinderkrankmeldung

Nach wie vor besteht die Möglichkeit, dass sich Arbeitnehmer telefonisch krankschreiben lassen. Die telefonische Krankschreibung wurde wegen Corona übergangsweise eingeführt, um die Arztpraxen zu entlasten und das Infektionsrisiko zu verringern. Inzwischen wurde eine dauerhafte Regelung beschlossen.

Telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit Die telefonische Krankschreibung ist inzwischen nicht mehr auf Erkältungskrankheiten beschränkt, wie es während der Corona-Pandemie der Fall war. Auch bei Magen-Darm-Infekten ist eine Krankschreibung per Telefon möglich. Es gelten folgende Anforderungen:

- **Vorrang der Videosprechstunde:** Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer ausschließlichen Fernbehandlung per Videosprechstunde hat Vorrang vor einer telefonischen Anamnese.
- **Bekannte Patienten:** Die Ausstellung ist nur für Patientinnen und Patienten möglich, die persönlich in der Praxis bekannt sind.
- **Leichte Symptome:** Schwere Erkrankungen erfordern weiterhin eine persönliche Untersuchung.
- **Maximalzeitraum:** Die Ausstellung ist auf einen Maximalzeitraum von fünf Tagen begrenzt.
- **Keine Folgebescheinigungen:** Folgebescheinigungen sind ausgeschlossen.

Krankschreibung per Videosprechstunde Einige Arztpraxen bieten für Krankschreibungen auch Sprechstunden per Video an.

Die Regelungen dafür unterscheiden sich von der telefonischen Variante wie folgt:

- Krankschreibungen von bis zu sieben Tagen sind möglich, wenn die erkrankte Person der Praxis persönlich bekannt ist.
- Auch neue Patienten können krankgeschrieben werden – jedoch maximal für drei Tage.

Auch hier gilt: Folgebescheinigungen sind nur nach einem persönlichen Arztbesuch möglich.

Wichtig für die Praxis Arbeitgeber müssen Online-Krankschreibungen ohne persönlichen oder telefonischen Kontakt mit einem Arzt oder einer Ärztin nicht akzeptieren. Das zeigt ein Fall des Arbeitsgerichts Berlin aus dem Jahr 2021 (Urteil vom 1. April 2021, Az.: 42 Ca 16289/20). Ein Arbeitnehmer legte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vor, die er über ein spezielles Internetportal erhalten hatte. Die Bescheinigung wurde anhand eines Online-Fragebogens erstellt.

Der Arbeitgeber akzeptierte die Krankschreibung nicht und verweigerte die Entgeltfortzahlung, woraufhin der Arbeitnehmer klagte. Das Arbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht. Denn: Für eine „ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ fehlte nach Ansicht des Gerichts die ärztliche Untersuchung.

Telefonische Feststellung der Erkrankung eines Kindes

Auch Eltern können ärztliche Bescheinigungen, dass sie ein krankes Kind betreuen müssen, ohne Arztbesuch erhalten. Voraussetzung: Das Kind ist der Arztpraxis persönlich bekannt.

A man with a beard and glasses, wearing a white button-down shirt and blue jeans, is walking on a paved path. He is looking down at his left wrist, which has a black watch. He is carrying a dark jacket under his left arm. The background is a large brick building with many windows. A large, semi-transparent number '3' is overlaid on the right side of the image.

3

Arbeitszeit

Der deutsche Gesetzgeber hat die Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung aus dem Frühjahr 2019 immer noch nicht final umgesetzt.

Arbeitszeit (immer noch aktuell)

3.1 Erfassung der Arbeitszeit

Der deutsche Gesetzgeber hat die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung, die im Frühjahr 2019 erging, immer noch nicht final umgesetzt. **Seit Vorlage des Referentenentwurfs 2023 ist wenig passiert. Allerdings ändert sich die Behördenpraxis inzwischen!**

Kurz zur Erinnerung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte den Gesetzgeber, der aufgrund eines EuGH-Urteils aus 2019 längst hätte tätig werden müssen, „überholt“ und am 13. September 2022 (Az.: 1 ABR 22/21) entschieden, dass Arbeitgeber bereits nach der aktuell geltenden Rechtslage verpflichtet sind, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Der erste Leitsatz des BAG-Beschlusses lautet wie folgt:

„Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, (...)“

Kernaussage der Entscheidung war die Aufgabe der Mitgliedstaaten, Arbeitgeber zur Aufzeichnung sämtlicher Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten und zur Einführung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zu verpflichten.

Am 18. April 2023 legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz vor, um die Pflicht von Arbeitgebern zur Arbeitszeiterfassung in das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aufzunehmen. Aufgrund großer Kritik ist dieser Entwurf wieder verschwunden.

3.2 Erste Gerichtsentscheidung zur Erfassungspflicht – VG Hamburg

Am 21. August 2024 (15 K 964/24) entschied das Verwaltungsgericht (VG) Hamburg, dass es eine öffentlichrechtlich durchsetzbare Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gibt. Soweit ersichtlich handelt es sich hierbei um das erste Urteil, dass die Umsetzung der EuGH-/BAG-Rechtsprechung bestätigt. Wer also noch auf ein Tätigwerden des deutschen Gesetzgebers hofft und sich bis dahin in Sicherheit wiegt, sollte tätig werden.

Worum ging es? Im Fokus stand ein Hamburger Unternehmen, bei dem es verschiedene Arbeitszeitmodelle gibt. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Zeiterfassung erfolgt (täglich) durch die Beschäftigten. Es gibt keine allgemeine Dienstplanung. Zudem ist auf Team-/Abteilungsleiter-Ebene in der Regel Vertrauensarbeitszeit und keine Zeiterfassung vereinbart worden. Das Unternehmen wurde bei der Aufsichtsbehörde „angeschwärzt“, sodass eine Prüfung stattfand.

Folgende Passagen des Widerspruchsbescheides sind interessant, da die Formulierungen genau so auch in anderen Fällen behördenseitig verwendet werden:

„Senden Sie mir die Arbeitszeitaufzeichnungen Ihrer Beschäftigten für diesen Standort für die Monate März bis September 2023 zu.“

Wichtig für die Praxis **Auskunfts- und Vorlageverlangen** nach § 17 Abs. 4 ArbZG sind bereits dann zulässig, wenn ein „**berechtigter Anlass**“ für eine Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften besteht (unter anderem anonymer Hinweis auf Verstöße). Eine konkrete Gefahr eines Verstoßes gegen das ArbZG ist **nicht erforderlich**.

Weiter heißt es in dem Widerspruchsbescheid wie folgt:

„Stellen Sie sicher, dass zukünftig die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten aller Ihrer Beschäftigten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Aus den Aufzeichnungen müssen mindestens der tägliche Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit hervorgehen (vgl. BAG-Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21). [...]“

Wichtig für die Praxis Auf Grundlage der Generalklausel des § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG können alle zur Durchsetzung der aus §§ 3 bis 14 ArbSchG folgenden Arbeitgeberpflichten dienlichen Maßnahmen ergriffen werden; eine besondere Gefahr – mit Blick auf die Zielrichtung des ArbSchG – ist nicht erforderlich.

Das Hauptargument des Arbeitgebers war, dass es in Deutschland keine klare gesetzliche Regelung zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung gebe, insbesondere nicht für Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit. Insofern seien die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung und die Frage, in welcher Form ein System der Zeiterfassung den Anforderungen unionsrechtlich genüge, nicht konkretisiert.

Das Verwaltungsgericht Hamburg folgte der Argumentation des Arbeitgebers jedoch nicht und bestätigte die Anordnung der Behörde. Das Gericht stellte klar, dass Arbeitgeber nach deutschem Recht, genauer nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der Arbeitszeiten einzuführen. Diese Pflicht ergebe sich aus der europäischen Arbeitszeitrichtlinie, die darauf abzielt, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen. Das Gericht stellte fest, dass **keine zusätzliche Umsetzung** durch den **deutschen Gesetzgeber erforderlich** ist. Die bestehenden Gesetze reichen aus, um diese Verpflichtung durchzusetzen, so das VG Hamburg.

Das Gericht betont in seiner Entscheidung weiter, dass der Schutz der Arbeitnehmer und die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten im Mittelpunkt stehen. Unternehmen müssen sicherstellen, dass die täglichen Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, erfasst werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die in Vertrauensarbeitszeit tätig sind. Hierdurch sollen Arbeitszeitverstöße wie übermäßige Überstunden oder die Missachtung von Ruhezeiten verhindert werden.

Das VG Hamburg bestätigt mit seinem Urteil die Auffassung der Behörde, dass eine – auch öffentlichrechtlich auf der Grundlage von § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG durchsetzbare – **Pflicht von Arbeitgebern** besteht, ein entsprechendes **System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen**. Die Praxis der Vertrauensarbeitszeit, bei der die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit selbst verwalten und keine Aufzeichnungen geführt werden, ist nach dieser Entscheidung nicht ausreichend. Insofern steht die Entscheidung des VG Hamburg im Einklang mit der BAG-Entscheidung. In öffentlichrechtlicher Hinsicht werden sich **Behörden** bei entsprechenden **Anordnungen** künftig auf die Entscheidung des VG Hamburg berufen. Es bleibt spannend zu beobachten, ob sich andere (Verwaltungs-)Gerichte dieser Entscheidung des VG Hamburg anschließen werden.

Wichtig für die Praxis Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob es für ihr konkretes Unternehmen sinnvoll ist, schon jetzt ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen oder ob sie damit noch zuwarten können. Wenn sich die Arbeitgeber für eine Aufzeichnung von Arbeitszeiten entscheiden, müssen sie ein System etablieren, das mindestens den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst. Dies kann eine erhebliche Anpassung der internen (Arbeits-)Abläufe bedeuten. Es bedarf dabei nicht nur (technischer) Lösungen, sondern auch einer **klaren Kommunikation** gegenüber den Mitarbeitern. Die Einführung sollte transparent und nachvollziehbar gestaltet werden, um die Akzeptanz in der Belegschaft zu schaffen. Außerdem müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass die erfassten Daten **datenschutzkonform** behandelt werden. Sofern ein **Betriebsrat** besteht, sind auch dessen Rechte zu wahren.

Das Urteil bedeutet nicht das Ende der Vertrauensarbeitszeit, wenn darunter verstanden wird, dass auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit („wann“) und die Kontrolle der Einhaltung der Dauer an sich verzichtet wird.

Im Kern erforderlich sind „nur“ die Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben des ArbZG und eine ordnungsgemäße Zeiterfassung. Eine Delegation der Arbeitszeiterfassung auf Beschäftigte bleibt möglich, soweit der Arbeitgeber stichprobenartig kontrolliert und von Verstößen Kenntnis erlangt sowie die Verfügbarkeit von Aufzeichnungen sichergestellt ist.



4

Entgelt- transparenz- Richtlinie

Auch weiterhin bestehen erhebliche Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Entgelttransparenz-Richtlinie

Mit der Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970/EU versucht der europäische Gesetzgeber, den Gender Pay Gap zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu schließen. Das Ziel der Herstellung von Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit soll unter anderem durch deutlich umfangreichere Pflichten für alle Unternehmen sowie deutlich strengere Konsequenzen bei Verstößen erreicht werden.

4.1 Basics – Entgelttransparenz-Richtlinie FAQ

Die Entgelttransparenz-Richtlinie und die damit einhergehende zwingende Umsetzung wird der „Game Changer“ im Jahr 2026. Jahrzehntelang galt: Über Geld spricht man nicht. Dieses Sprichwort ist überholt. Mit der Entgelttransparenz-Richtlinie müssen Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte offenlegen, begründen und vergleichen, wie sich Gehälter zusammensetzen.

Auch im Jahr 2025 gibt es immer noch massive Unterschiede zwischen den Gehältern bei Männern und Frauen. Nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen europäischen Nachbarländern. Und das, obwohl bereits seit 1957 in den europäischen Verträgen verankert ist, dass Männer und Frauen in Europa bei „gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ das gleiche Entgelt beziehen sollen.

Nach wie vor bestehen signifikante Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen – der sogenannte Gender Pay Gap (nachfolgend „GPG“). Damit ist der Umstand gemeint, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich 18 Prozent weniger verdienen als Männer (sogenannter unbereinigter Gender Pay Gap). Selbst bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie verdienen Frauen 6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (sogenannter bereinigter Gender Pay Gap). Viele Unternehmen haben noch nicht erkannt, was die Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie konkret bedeutet und dass bereits jetzt Handlungsbedarf besteht.

Das Wichtigste im Überblick

Wann tritt die Richtlinie in Kraft und für wen gilt sie?

Die Richtlinie ist am 6. Juni 2023 in Kraft getreten. Bis zum 7. Juni 2026 müssen die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt haben. Die Richtlinie gilt für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, unabhängig von der Größe des Unternehmens. Im Gegensatz zu der derzeit in Deutschland geltenden Rechtslage („altes“ Entgelttransparenzgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) erfasst die Europäische Entgelttransparenz-Richtlinie (nachfolgend „**EntgTranspRL**“) einen sehr viel größeren Anwendungsbereich als bisher.

Was sind die wesentlichen Inhalte der Richtlinie? Die Richtlinie enthält folgende Regelungsinhalte sowie Maßnahmen zur Durchsetzung der Ziele:

- Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- Entgelttransparenz für Stellenbewerber, das heißt bereits vor einer Beschäftigung
- Berichtspflichten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle
- Individuelle Auskunftsrechte
- Anspruch auf Schadensersatz/Entschädigung
- Verlagerung der Beweislast
- Einführung „wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender“ Sanktionen bei Verstößen

Schon aus dieser kurzen Zusammenstellung wird deutlich: Die Auswirkungen der EntgTranspRL werden sich nicht nur punktuell zeigen. Sie werden das Beschäftigungsverhältnis umfassend prägen. Für Unternehmen bedeuten die massiven Ausweitungen, insbesondere auf der Durchsetzungs- und Sanktionsebene, im Vergleich zum bestehenden Recht und dem nationalen Entgelttransparenzgesetz, dass Anstrengungen unternommen werden müssen, um gesetzteskonform aufgestellt zu sein.

Was fällt unter den Entgeltbegriff? Unter den Begriff des Entgelts fallen die Grundvergütung, die variable Vergütung sowie sämtliche weitere Geld- und Sachleistungen, die durch den Arbeitgeber erbracht werden, auch ergänzende oder variable Bestandteile des Entgelts:

- Boni
- Überstundenausgleich
- Fahrvergünstigungen
- Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse
- Aus- und Weiterbildungsentschädigungen
- ...

Worin liegen die Unterschiede zu der aktuellen Rechtslage?

Bislang gibt es in Deutschland das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG), das im Jahr 2006 eingeführt wurde, das unter anderem die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Arbeitsleben verbietet. Das AGG bildet die Grundlage für den Schutz vor Diskriminierung und fördert die Gleichbehandlung in verschiedenen Bereichen, einschließlich der Entlohnung.

Obwohl das AGG formell sämtliche Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts untersagt, hat sich in der Praxis gezeigt, dass das Gesetz sein Ziel – eine wirksame Beseitigung unter anderem des Gender Pay Gaps – nur unzureichend erreicht. Dies belegt insbesondere der Statistische Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Um die Entgeltgleichheit weiter zu fördern, trat am 6. Juli 2017 das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft. Dieses Gesetz sollte bereits das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen. Es ergänzt das AGG und sieht verschiedene Instrumente zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit vor. Allerdings haben auch insoweit statistische Untersuchungen aus dem Jahr 2023 gezeigt, dass das begehrte Ziel hierdurch nicht erreicht wird.

Um zu verstehen, worin die Unterschiede zwischen dem „alten“ Entgelttransparenzgesetz und den Anforderungen der EntgTranspRL liegen, hilft der nachfolgende Überblick:

	Aktuelle Regelung des EntgTranspG	Entgelttransparenz-Richtlinie
Anwendungsbereich	▪ Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten	▪ Grundsätzlich alle Unternehmen (auch mittlere und Kleinunternehmen), ggf. Ausnahmeregelung für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten
Auskunftsanspruch von Beschäftigten	▪ Betriebsbezogene Auskunft über das Mediangehalt ▪ ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten ▪ nur wenn eine Vergleichsgruppe mit mindestens 6 Arbeitnehmern vorliegt	▪ Unternehmensbezogene Auskunft über das durchschnittliche Entgelt – unabhängig von der Betriebsgröße ▪ Inhaltlich deutlich weiter: ▪ Anspruch auf „schriftliche“ Information über individuelle Entgelthöhe und durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppe (gleiche/vergleichbare Arbeit) ▪ Entgelt meint sowohl den Grundlohn als auch ergänzende, variable, mittelbare oder unmittelbare Bestandteile sowie Sachleistungen. ▪ jährliche Hinweispflicht ▪ Geheimhaltungsklauseln bzgl. des Gehalts sind unwirksam.
Informationspflicht		▪ Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern künftig Informationen über die objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung zur Verfügung stellen (Ausnahme für Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern).
Bewerber	▪ allg. Regelungen des AGG, dass eine Stellenausschreibung geschlechtsneutral und nicht diskriminierend sein darf	▪ Informationen bzgl. künftiger Gehaltsspanne vor dem Bewerbungsgespräch (zum Beispiel in der Stellenanzeige)
Berichtspflicht und Entgeltbewertung („Joint Assessment“)	▪ nur für Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten (Teil des Lageberichts)	▪ umfassende Berichtspflichten bei mehr als 100 Beschäftigten

Was ist der Unterschied zwischen gleicher und gleichwertiger Arbeit? Maßgeblich ist die zu verrichtende Arbeit. **Gleich** ist diese bei identischer oder gleichartiger Tätigkeit. **Gleichwertig** ist die ausgeführte Tätigkeit, wenn unter Beachtung einer Gesamtheit von Kriterien (siehe nachfolgend) eine vergleichbare Situation vorliegt. Hier werden regelmäßig Arbeitsbewertungssysteme herangezogen.

Anhand welcher Kriterien wird das Vorliegen von gleicher oder gleichwertiger Arbeit bestimmt? Die Basis bilden die folgenden vier Kriterien, die für den jeweiligen Arbeitsplatz und die jeweilige Position zu gewichten, auszulegen und anzuwenden sind:

- Kompetenzen (für den Arbeitsplatz relevante Erfahrungen und Fähigkeiten, fachlich/sozial)
- Belastungen (emotional, psychisch, körperlich)
- Verantwortung (Personal, Budget, Gesundheit)
- Arbeitsbedingungen (Hitze, Wärme, Nachtarbeit, Schichtarbeit)

Weitere Kriterien sind möglich, sofern diese für die Ausübung der jeweiligen Funktion relevant und gerechtfertigt ist, zum Beispiel:

- berufliche Anforderungen
- Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen

Was ist die „Bezugsquelle“ zur Ermittlung der Vergleichsgruppe? Es sind alle Beschäftigten vergleichbar, deren Vergütung auf einer einheitlichen Quelle beruht („single source“, zum Beispiel Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Vorgaben Konzernmutter).

Die Beschäftigten müssen für die Bestimmung der Vergleichbarkeit nicht gleichzeitig beschäftigt sein, sodass auch ein Vergleich mit ausgeschiedenen Beschäftigten in Betracht kommt. Die Vergleichsgruppenbildung ist insoweit in zeitlicher Hinsicht erweitert. Sind keine vergleichbaren Beschäftigten vorhanden, ist vorgesehen, dass andere Beweismittel wie Statistiken oder Hypothesen zum Nachweis einer mutmaßlichen Entgeltdiskriminierung herangezogen werden können.

Welche Unternehmen müssen Berichte erstellen? Hat ein Unternehmen mehr als 100 Beschäftigte, muss regelmäßig wie folgt über das Lohngefälle berichtet werden:

Anzahl der Arbeitnehmer	Frist für die Erfüllung der Berichtspflicht	Häufigkeit der Berichterstattung
>250	7. 7. 2027*	jährlich
150	7. 7. 2027*	alle 3 Jahre
100 – 149	7. 7. 2031*	alle 3 Jahre
<100	nicht zutreffend (sofern nicht durch nationales Recht vorge-schrieben)	nicht zutreffend (sofern nicht durch nationales Recht vorge-schrieben)

Wenn der Bericht eine Lücke von 5 Prozent oder mehr feststellt, die nicht objektiv gerechtfertigt werden kann, muss der Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Lohnbewertung (auch „Joint Assessment“ genannt) durchführen.

* Einige Arbeitgeber müssen möglicherweise gemäß der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen früher Bericht erstatten.

Wie verläuft die Entgeltbewertung und wie wird die Höhe der Entgeltdifferenz beurteilt? Es besteht die Pflicht, eine gemeinsame Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern nach einem vorgegebenen Verfahren vorzunehmen (sogenanntes „Joint Assessment“).

Voraussetzungen:

- Aus der Berichterstattung ergibt sich bei durchschnittlicher Entgelthöhe zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Unterschied von mindestens 5 Prozent.
- Keine Rechtfertigung nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien.
- Keine Korrektur durch den Arbeitgeber binnen sechs Monaten.

Was gilt in Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung?
Wie verläuft die Entgeltbewertung dort? Gemäß Erwägungsgrund 43 der Richtlinie sind in Unternehmen ohne bestehende Arbeitnehmervertretung Vertreter durch die Belegschaft zu benennen, um die gemeinsame Entgeltbewertung zu ermöglichen. Wer diese Arbeitnehmervertretung benennt und ob es einer Urwahl bedarf, regelt die Richtlinie nicht. Insoweit gibt es noch für den Deutschen Gesetzgeber einen Umsetzungsspielraum.

Schreibt die Richtlinie eine Methode zur Entgeltbewertung vor? Die Richtlinie gibt keine bestimmte Methode zur Entgeltbewertung vor. Die konkrete Ausgestaltung eines solchen Systems bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Es wird jedoch empfohlen, ein unternehmensinternes Stellenbewertungssystem zu entwickeln, das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruht und transparent dokumentiert ist. Viele Unternehmen verfügen bereits über ein solches System zur Stellenbewertung.

Was passiert bei Verstößen gegen die Richtlinie? Die Beschäftigten haben Anspruch auf Schadensersatz, wenn sie aufgrund einer Lohnungleichheit diskriminiert wurden. Liegt die Entgeltlücke in einer Beschäftigungsgruppe bei mindestens 5 Prozent, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Bewertung durchzuführen und Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnlücke zu ergreifen. Die Mitgliedstaaten sind zudem gehalten, bei Verstößen wirksame und abschreckende Sanktionen gegen die Unternehmen festzulegen. Die Richtlinie geht dabei so weit, dass auch Aufsichtsbehörden bei Verstößen Eingriffe in Entgeltsysteme vornehmen könnten.

4.2 Checkliste zur Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie

a. Analyse der bestehenden Lohnstruktur

- Umfassende Analyse der aktuellen Lohnstruktur vornehmen.
- Gehälter aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in verschiedenen Abteilungen und Positionen prüfen.
- Auf Ungleichheiten untersuchen.
- Alle Vergütungsbestandteile (Grundgehalt, Boni, Provisionen, Prämien, Zusatzleistungen) berücksichtigen.

b. Festlegung transparenter Vergütungsstrategien

- Transparente und nachvollziehbare Vergütungsstrategien entwickeln.
- Klare Kriterien für die Gehaltsbestimmung festlegen (zum Beispiel berufliche Qualifikationen, Erfahrung, Verantwortung, individuelle Leistungen).
- Kriterien intern kommunizieren und dokumentieren.

c. Rechtfertigungsgründe bei Neueinstellungen bereits jetzt dokumentieren

- Eine schwierige Arbeitsmarktlage kann als Rechtfertigungsgrund für Lohnunterschiede herangezogen werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine umfassende Dokumentation (Wie lange war die Stelle offen? Auf welchen Portalen wurde wie lange gesucht? Was waren die Gehaltsforderungen anderer Kandidaten?).

Wichtig für die Praxis Die Entgelttransparenz-Richtlinie wird auch eine „Querverbindung“ zu Datenschutzthemen haben. Unternehmen sollten insbesondere daran denken, Löschkonzepte daraufhin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Die Umsetzung der EntgTranspRL bringt für Unternehmen und ihre HR-Abteilungen sowohl große Herausforderungen als auch klare Chancen mit sich. Eine frühzeitige Vorbereitung ist entscheidend, um nicht unter Zeitdruck zu geraten.

Notizen



5

Betriebsrenten- stärkungsgesetz (arbeitsrechtlich)

Mit dem Gesetz sollen gute Betriebsrenten
eine noch höhere Verbreitung finden.

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2025 das **Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetzes** beschlossen. Das nunmehr beschlossene Gesetz des BRSG II ist inhaltlich weitgehend an den ursprünglichen Entwurf aus September vergangenen Jahres angelehnt. Nachfolgend werden einige der zentralen Aspekte skizziert.

Erhöhung der Abfindungsgrenze Die Abfindungsgrenze nach § 3 BetrAVG soll angehoben werden, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung des Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Diese Maßnahme soll steuerlich flankiert werden, um bei der Abfindung von Anwartschaften auf Kleinbetriebsrenten mit Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung die nachgelagerte Besteuerung sicherzustellen (§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. b EStG).

Erweiterte Abfindungsmöglichkeit Die Abfindbarkeit von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften nach Ausscheiden erhöhen sich mit Zustimmung des Mitarbeiters, wenn die Anwartschaften in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Die neuen, höheren Grenzen liegen bei 1,5 Prozent (Rente) beziehungsweise 18/10 (Kapital) der monatlichen Bezugsgrößen nach § 18 SGB IV. Aus fachlicher Sicht bleibt jedoch festzuhalten: Die Voraussetzung, den Abfindungswert in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen zu müssen, ist weiterhin zu bürokratisch und zu aufwendig.

Sonstige Änderungen im Arbeitsrecht Das 2018 eingeführte und auf Tarifverträgen beruhende Sozialpartnermodell soll weiter ausgebaut werden. Unternehmen und ihre Beschäftigten sollen künftig leichter an bereits bestehenden Modellen teilnehmen können. Darüber hinaus wird die Möglichkeit von Opting-out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene erweitert (§ 21 Abs. 2 BetrAVG). Wenn sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, sollen solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden können. Außerdem sollen Beschäftigte künftig auch dann vorzeitig eine Betriebsrente mit entsprechenden Abschlägen in Anspruch nehmen können, wenn sie eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Teilrente in der gesetzlichen Rentenversicherung als Voraussetzung für vorzeitigen Betriebsrentenbezug Künftig können Betriebsrenten auch dann vorzeitig bezogen werden, wenn bereits eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird. Hintergrund ist der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitiger Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung. In der Praxis dürfte diese Regelung vielfach zu Fragen und zu betrieblichem Regelungsbedarf führen, insbesondere im Hinblick auf Weiterarbeit und gleichzeitigen Bezug der betrieblichen Altersversorgung. Das Thema wird damit deutlich komplexer.

Opting-out-Modelle Optionssysteme sollen künftig auch ohne tarifliche Grundlage durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden können, sofern Entgeltansprüche nicht tariflich geregelt sind, sie üblicherweise auch nicht in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt werden und der Arbeitgeber mindestens einen Zuschuss von 20 Prozent des umgewandelten Entgelts gewährt. In der Praxis ist der Anwendungsbereich damit sehr eingeschränkt, da die meisten Branchen Entgelte tariflich regeln. Zudem macht die erhöhte Zuschusspflicht das Opting-out-Modell für viele Arbeitgeber wenig attraktiv.

Änderungen im Sozialpartnermodell Das Sozialpartnermodell (SPM) soll in mehreren Punkten angepasst werden. Vorgesehen ist die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags auch durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber, sofern die das SPM tragenden Tarifvertragsparteien zustimmen. Darüber hinaus kann künftig auch ein nicht einschlägiger Tarifvertrag angewendet werden, wenn die das SPM tragenden Tarifvertragsparteien zustimmen und der betreffende Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht oder die tragende Gewerkschaft für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist. Außerdem wird die Abfindung von Anwartschaften und laufenden Leistungen abweichend von § 3 BetrAVG auch im SPM ermöglicht. Ziel ist eine Stärkung des Modells, wenngleich die praktische Umsetzung weiterhin komplex bleibt.

Erweitertes Fortsetzungsrecht nach entgeltloser Zeit Die Möglichkeit zur Fortsetzung von Direktversicherungen aufgrund von Entgeltumwandlung wird künftig auf alle entgeltlosen Zeiten ausgeweitet. Bisher war dies nur für Zeiten der Elternzeit möglich. Diese Änderung stellt eine praxisgerechte und sinnvolle Ergänzung dar.

Zeitwertkonten Die Nutzung eines Wertguthabens zur Freistellung und der gleichzeitige Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze führen künftig nicht mehr zu einem Störfall. Diese Regelung gilt jedoch nicht für Fälle der Altersteilzeit. Damit schafft der Gesetzgeber eine sinnvolle Klarstellung, die in der Praxis für mehr Rechtssicherheit sorgt.

Weitere Regelungen Darüber hinaus enthält das Gesetz eine Reihe weiterer Bestimmungen. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur Digitalisierung von Arbeitsabläufen beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. sowie ergänzende Regelungen zu Pensionskassen und Pensionsfonds. Diese flankierenden Änderungen tragen zur Modernisierung und Effizienzsteigerung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bei.

Hinweis Weitere Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz finden Sie auch im Skript Lohnsteuerrecht.

Notizen



6

Aktuelle Rechtsprechung

An dieser Stelle geben wir Ihnen einen Überblick
über aktuelle Rechtsprechung.

6.1 Die wichtigsten Urteile des Individualarbeitsrechts

BAG: Zielbonus ohne Zielvorgabe

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 19. Februar 2025 – 10 AZR 57/24 Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine Zielvorgabe ihre Anreizfunktion nicht erfüllen kann, wenn sie gar nicht oder zu spät erfolgt. „Zu spät“ ist es jedenfalls, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist. Hieraus folgt ein Schadensersatzanspruch. Dies kann auch dann gelten, wenn keine individuellen, sondern nur Unternehmensziele vorgegeben sind.

Wichtig für die Praxis

- Ziele müssen so rechtzeitig vorgegeben werden, dass sie ihre Anreizfunktion noch erfüllen können. Ist der Zeitpunkt für die Zielvorgabe durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt, dürfte eine Verzögerung ohne weiteres zu einem Schadensersatzanspruch führen. Ist der Zeitpunkt nicht geregelt, bleibt offen, wann die Zielvorgabe „zu spät“ ist – jedenfalls ist das nach drei Vierteln des Bemessungszeitraums der Fall.
- Dies gilt nicht nur für individuelle, sondern auch für Unternehmensziele, obwohl die Beschäftigten häufig zu der Erreichung dieser Ziele gar nicht unmittelbar beitragen (können). Gleichwohl beruht ein solches Bonussystem auf dem Anreiz, an der Erreichung auch solcher Ziele mitzuarbeiten.
- Grundsätzlich besteht der Schadensersatzanspruch der Beschäftigten, die mangels Zielvorgabe die Ziele gar nicht oder nicht in Maximalhöhe erreichen konnten, in Maximalhöhe. Dies sind grundsätzlich 100 Prozent der Zielerreichung, der Anspruch kann aber durchaus deutlich darüber liegen, wenn zum Beispiel über einen Zielbonus noch ein Maximalbonus vorgesehen ist oder die durchschnittliche Zielerreichung in der Vergangenheit über 100 Prozent lag. In diesem Fall hat der Arbeitgeber vorzutragen, weshalb die Zielerreichung diese Werte nicht erreicht hätte – ein schwieriges Unterfangen, weil zumindest der Verdacht mitschwingt, die Zielvorgabe sei bei verspäteter Mitteilung den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst worden.

- Ein Mitverschulden der Beschäftigten, das den Schadensersatzanspruch der Höhe nach mindern könnte, scheidet zumindest bei Zielvorgaben regelmäßig aus.
- Arbeitgeber sollten gut überlegen, ob Ziele einseitig vorgegeben oder mit dem Beschäftigten vereinbart werden sollen. In beiden Fällen müssen Ziele dem Anspruch gerecht werden, dass sie grundsätzlich auch zu 100 Prozent erreicht werden können. Sind die Ziele zu ambitioniert, werden die Beschäftigten nicht nur demotiviert. Solche Ziele können unter bestimmten Umständen auch durch Gerichte angepasst werden.

BAG: kein Präventionsverfahren während der Wartezeit

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 3. April 2025 – 2 AZR 178/24

Das BAG entschied, dass vor einer Kündigung während der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz, KSchG) kein Präventionsverfahren im Sinne des § 167 Abs. 1 des 9. Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) durchgeführt werden muss.

Wichtig für die Praxis

- Rechtsprechung setzt sich fort: Das BAG hält damit an seiner bisherigen Rechtsprechung fest. Entgegen einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln (vom 12. September 2024 – 6 SLa 76/24) ist während der Wartezeit ein Präventionsverfahren gerade nicht durchzuführen. Das fehlende Präventionsverfahren stellt auch kein Indiz für eine Diskriminierung aufgrund einer bestehenden Schwerbehinderung dar.
- Dokumentation entscheidet: Auch wenn während der Wartezeit vor der Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kein Präventionsverfahren durchgeführt werden muss, sollten Unternehmen im Rahmen der Einarbeitung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen dokumentieren, welche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit betroffenen Mitarbeitenden innerhalb der Wartezeit aufgetreten sind. Sollte ein gekündigter schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung geltend machen, kann das Unternehmen dem im Detail entgegentreten und ggf. verbleibende Zweifel ausräumen.

BAG: kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 Das BAG stellt klar: Eine Vereinbarung in einem gerichtlichen Vergleich, wonach Arbeitnehmer auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten oder dieser pauschal als „gewährt“ erklärt wird, ist unwirksam, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Das Urteil hat erhebliche praktische Bedeutung für die Gestaltung von Vergleichen und Aufhebungsverträgen.

Wichtig für die Praxis

- **NEU:** Für Arbeitgeber bedeutet das Urteil besondere Sorgfalt bei der Formulierung gerichtlicher Vergleiche oder Aufhebungsverträge. Eine pauschale Erklärung, wonach Urlaubsansprüche „in natura“ gewährt wurden, ist im laufenden Arbeitsverhältnis unzulässig, wenn der Urlaub tatsächlich nicht genommen wurde – insbesondere bei Krankheit. Solche Regelungen bieten keine rechtssichere Grundlage, um spätere Ansprüche auszuschließen. Arbeitgeber laufen dadurch Gefahr, trotz vermeintlich abschließender Regelungen mit weiteren Zahlungsforderungen konfrontiert zu werden.
- **NEU:** Bei Vergleichen oder Aufhebungsverträgen sollte stets klar dokumentiert werden, ob und in welchem Umfang Urlaub tatsächlich genommen wurde. Nur so lässt sich eine spätere Urlaubsabgeltung vermeiden. Eine Abgeltung des Resturlaubs ist zulässig – aber ausschließlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entsprechende Klauseln sollten daher mit besonderer Sorgfalt geprüft werden.

6.2 Die wichtigsten Urteile im Datenschutz

BAG: kein immaterieller Schaden allein wegen verspäteter datenschutzrechtlicher Auskunft

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 20. Februar 2024 – 8 AZR 61/24 Die verspätete Erteilung einer nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geschuldeten Auskunft begründet für sich genommen keinen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 Abs. 1 DSGVO.

Wichtig für die Praxis:

- Mit dieser Entscheidung setzt das BAG seine bisherige Linie zur restriktiven Auslegung von Art. 82 Abs. 1 DSGVO konsequent fort. Bereits in früheren Entscheidungen hatte es klargestellt, dass ein DSGVO-Verstoß nicht automatisch einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz begründet. Entscheidend ist stets, dass ein konkret spürbarer und individuell nachvollziehbarer Schaden dargelegt wird.
- Ein bloßer (formeller) Verstoß gegen die DSGVO, wie beispielsweise eine verzögerte Auskunftserteilung, reicht ohne nachweisbare negative Folgen nicht aus.
- Das BAG unterstreicht die Funktion des Art. 82 DSGVO als Ausgleichs- und nicht als Sanktionsnorm. Unternehmen, die sich in der Praxis oftmals mit völlig überhöhten und massenhaft geltend gemachten Forderungen konfrontiert sehen, sollten sich genau mit dem Vortrag der Anspruchsteller auseinandersetzen.

Grundsätzlich gilt:

- Ein DSGVO-Verstoß allein reicht nicht aus – es muss ein **konkreter immaterieller Schaden** dargelegt und gegebenenfalls bewiesen werden.
- **Subjektive Empfindungen** (wie Ärger, Sorge oder Kontrollverlust) sind nur dann beachtlich, wenn sie objektiv nachvollziehbar und durch konkrete Umstände des Einzelfalls belegt sind. Diese müssen von den Betroffenen (insbesondere Arbeitnehmer) dargelegt und bewiesen werden.
- **Pauschale Aussagen** („ich hatte Angst um meine Daten“) **genügen nicht**. Es bedarf einer konkreten Beeinträchtigung, zum Beispiel begründete Befürchtungen eines Datenmissbrauchs oder eine nachweisbare Einschränkung in der Wahrnehmung eigener Rechte.

BAG: Workday-Test mit Folgen – BAG spricht DSGVO-Schadensersatz zu

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 209/21 Geben Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten ihrer Beschäftigten innerhalb des Konzerns weiter – etwa zur Erprobung cloudbasierter HR-Software wie „Workday“ –, kann dies einen Verstoß gegen die DSGVO darstellen. Das BAG hat nun entschieden, dass betroffene Arbeitnehmer in solchen Fällen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz haben können.

Wichtig für die Praxis

- Auch wenn das BAG diesbezüglich nicht mehr entscheiden musste, stellte der EuGH im Rahmen der Beantwortung von vorgelegten Auslegungsfragen klar, dass auch dann, wenn eine Datenverarbeitung auf einer Betriebsvereinbarung basiert, die allgemeinen Anforderungen der DSGVO – insbesondere Transparenz, Zweckbindung und Datenminimierung – beachtet werden müssen. Sofern die Grenzen des Zulässigen nach der DSGVO nicht eingehalten werden, drohen Schadensersatzansprüche. Dasselbe gilt, wenn die Datenerhebung den in einer Betriebsvereinbarung vorgegebenen Umfang überschreitet.
- Die Entscheidung des BAG stärkt die Rechte von Beschäftigten im Datenschutz und erhöht den Druck auf Arbeitgeber, bei konzerninternen Datenverarbeitungen höchste Sorgfalt walten zu lassen. Bei internen Datenflüssen und dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen muss daher unbedingt auf DSGVO-Konformität geachtet werden. Insbesondere bei der Nutzung externer oder konzerninterner IT-Systeme ist eine transparente und rechtssichere Gestaltung somit unerlässlich.

6.3 Die wichtigsten Urteile des Kollektivarbeitsrechts

BAG: Betriebsratswahlen: Briefwahl bleibt die Ausnahme

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 23/23 Besteht ein Betrieb aus mehreren örtlich weit auseinanderliegenden Filialen oder Betriebsteilen, kann es aus Praktikabilitätsgründen wünschenswert sein, eine Betriebsratswahl als reine Briefwahl durchzuführen. Das BAG hat allerdings erneut bekräftigt, dass die Durchführung einer Betriebsratswahl als Briefwahl nur in Ausnahmefällen und unter engen Voraussetzungen zulässig ist.

Wichtig für die Praxis

- Die Ausnahme darf nicht zur Regel werden: Die Entscheidung verdeutlicht die hohen rechtlichen Anforderungen an die Zulässigkeit der Briefwahl bei Betriebsratswahlen. Die Wahlverantwortlichen haben sich an die gesetzlichen Bestimmungen zu halten und dürfen sich bei der Durchführung der Wahl nicht allein von praktischen Erwägungen leiten lassen.
- Unternehmen sollten frühzeitig sicherstellen, dass die Wahlvorstände bei Betriebsratswahlen umfassend über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Briefwahl informiert sind. Eine pauschale Anordnung der Briefwahl – etwa aus organisatorischen Gründen – kann zur Anfechtung der Wahl führen und sollte unbedingt vermieden werden. Es empfiehlt sich, die Voraussetzungen des § 24 Wahlordnung (WO) sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls rechtzeitig juristischen Rat einzuholen, insbesondere bei komplexen Betriebsstrukturen ohne klaren Hauptbetrieb. So lassen sich rechtliche Risiken minimieren und die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl lässt sich gewährleisten.

BAG: Betriebsratswahlen: Anforderungen an eine wirksame Briefwahl und die Faltung der Stimmzettel

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24 Für die Aushändigung von Briefwahlunterlagen genügt eine einfache Aufforderung. Stimmzettel sind ungültig, wenn sie mit dem Schriftbild nach außen gefaltet waren.

Wichtig für die Praxis Die Entscheidung reiht sich in die bisher ergangenen klaren Vorgaben des BAG zu wirksamen Briefwahlen ein. Um kosten- und zeitträchtige Anfechtungsverfahren zu vermeiden, sollte auf deren Einhaltung dringend geachtet werden:

- Wahlberechtigte müssen ihr Verlangen auf Aushändigung oder Versendung der Briefwahlunterlagen gegenüber dem Wahlvorstand nicht begründen. Das Wahlvorstandsgremium muss keinen Beschluss über den Versand der Briefwahlunterlagen fassen.
- Die Geheimheit der Wahl ist zu wahren: Stimmzettel, bei denen die Stimmabgabe schon vor dem Auseinanderfalten erkennbar ist, sind ungültig.
- Es ist ausreichend, wenn sich der Wahlvorstand um die ordnungsgemäße Zustellung der Briefwahlunterlagen ernsthaft bemüht.

BAG: Betriebsratsamt schützt nicht vor Ende des befristeten Arbeitsvertrags

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24 Ein zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit dem Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt wurde.

Wichtig für die Praxis

- Befristung bleibt bestehen: Die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat zwingt Arbeitgeber nicht dazu, diesem nach Ablauf der Befristung eine unbefristete Folgebeschäftigung anzubieten. Diese erneute Klarstellung durch das BAG ist hilfreich für die betriebliche Praxis im Umgang mit Betriebsratsmitgliedern in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- Dennoch auf etwaige Benachteiligungen achten: Sollte das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied nachweisen können, dass ihm wegen seines Betriebsratsamts kein Folgevertrag angeboten wurde, kann dies einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags im Rahmen eines Schadensersatzanspruchs zur Folge haben.
- Dokumentation zählt: Hier kommt es also einmal mehr auf eine sorgfältige und ausführliche Dokumentation der Entscheidungsprozesse auf Arbeitgeberseite an.

BAG: Betriebsratswahl – aktives Wahlrecht von Führungskräften in mehreren Betrieben bei einer unternehmensinternen Matrix-Struktur

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 22. Mai 2025 – 7 ABR 28/24 Das BAG hat einen jahrelangen Streit geklärt: Ein Arbeitnehmer, der mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehört, hat bei der Betriebsratswahl in sämtlichen dieser Betriebe das aktive Wahlrecht. Das gilt auch für Führungskräfte in Unternehmen mit einer unternehmensinternen Matrix-Struktur.

Wichtig für die Praxis:

- Diese Entscheidung ist von großer Brisanz für die Durchführung von Betriebsratswahlen in Konzernen und Unternehmen mit Matrix-Strukturen. Nach der vorliegenden Entscheidung können Arbeitnehmer, die wie manche Führungskräfte mehreren Betrieben eines Unternehmens angehören, auch in mehreren Betrieben eines Unternehmens bei der Betriebsratswahl abstimmen. Falsche Zuordnungen von Mitarbeitern in Matrix-Organisationen dürften einen Anstieg von Betriebsratswahlanfechtungen nach sich ziehen. Zu beachten ist, dass sich die Vervielfachung der aktiven Wahlberechtigung auch auf die Größe des Betriebsratsgremiums und die Anzahl der Stimmen der Gesamt- und Konzernbetriebsratsmitglieder auswirken kann.
- Mit Blick auf die anstehenden, regelmäßigen Betriebsratswahlen im Jahr 2026 bleibt in Matrix-Organisationen eventuell die Möglichkeit der Einführung gewillkürter, anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen im Sinne des § 3 BetrVG. In Betracht käme die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder die Zusammenfassung von Betrieben.

6.4 Und dann wäre da noch!

BAG: Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 28. Januar 2025 – 9 AZR 48/24 Das BAG hat entschieden, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht zur Entgeltabrechnung gemäß § 108 Abs. 1 GewO auch dann ordnungsgemäß nachkommen, wenn sie die Abrechnungen elektronisch in einem passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterpostfach bereitstellen. Die Entgeltabrechnung ist keine Bringschuld, sondern eine Holschuld. Der Arbeitgeber muss also nicht den tatsächlichen Zugang beim Arbeitnehmer sicherstellen, sondern lediglich die Möglichkeit zum Abruf schaffen. Voraussetzung ist, dass Beschäftigte ohne privaten Onlinezugang im Betrieb Einsicht und Ausdruck erhalten können.

Wichtig für die Praxis:

- Elektronische Entgeltabrechnungen erfüllen die gesetzliche Textform, wenn sie sicher und passwortgeschützt abrufbar sind.
- Arbeitgeber müssen Beschäftigten ohne privaten Onlinezugriff betriebliche Zugangs- und Ausdrucksmöglichkeiten anbieten.
- Die digitale Bereitstellung kann durch eine Betriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarung geregelt werden, muss aber die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beachten.

BAG: Anspruch auf Entgeltdifferenz wegen Geschlechtsdiskriminierung

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass Arbeitnehmerinnen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt haben. Stellt sich heraus, dass eine Frau weniger verdient als ein männlicher Kollege in gleicher Position, begründet dies bereits die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung. Der Arbeitgeber muss diese Vermutung widerlegen, etwa durch objektive, geschlechtsneutrale Gründe. Eine solche Vermutung entsteht schon bei einem einzelnen Vergleich mit einem männlichen Kollegen; die Größe der Vergleichsgruppe oder Medianwerte spielen keine Rolle.

Wichtig für die Praxis:

- Bereits ein einzelner Entgeltvergleich mit einem männlichen Kollegen genügt, um die Vermutung einer Diskriminierung wegen des Geschlechts auszulösen.
- Der Arbeitgeber trägt die Beweislast, dass die Entgeltunterschiede auf sachlichen, nicht geschlechtsbezogenen Gründen beruhen.
- Unternehmen sollten ihre Vergütungssysteme transparent und nachvollziehbar gestalten, um geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligungen ausschließen und rechtlich absichern zu können.

Notizen

A woman with dark, curly hair, wearing a coral-colored blazer over a white collared shirt, is sitting at a desk. She is smiling and looking towards the camera. Her right hand is resting on her chin, and her left hand is on the desk. A laptop is open in front of her. The background is a blurred office environment with warm lighting.

7

Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie nur einen kleinen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Neu seit 2024 bieten wir Ihnen quartalsweise das TK-Update zu den wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als eigenes Webinar kurz&kompakt an. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Dazugekommen ist inzwischen auch das TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt (**Suchnummer 2167844**).

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

TK-Firmenkundenservice
 Telefon: 040 – 46 06 61 04 40
 Fax: 040 – 460 66 10 19
 Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
 E-Mail: premiumkunden@tk.de

Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

8

Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	2,90 %*
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	2,69 %
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialversicherung	5,00 %	4,90 %

* vorbehaltlich der Veröffentlichung im Bundesanzeiger

Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
U1	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	2,10 % bei 70 % Standard 3,20 % bei 80 % auf Antrag 1,30 % bei 50 % auf Antrag
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	0,80 % bei 80 %
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. 2,37 EUR (2,30 EUR) mtl. 71,10 EUR (69,00 EUR)	tgl. 11,50 EUR (11,10 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,57 EUR (4,40 EUR) mtl. je 137,10 EUR (132,00 EUR)	mtl. 345,00 EUR (333,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. 9,50 EUR (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** 5,01 EUR (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. 285,00 EUR (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,10 EUR (4,05 EUR) pro qm

* Werte von 2025 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	603,00 EUR			
Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: 0,6619	Vereinfachte Formel: BE = 1,145937223 x AE – 291,874445240		Vereinfachte Formel AN: BE = 1,431639227 x AE – 863,278453830
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommensgrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	565,00 EUR	Für Einkommen aus GfB:	603,00 EUR	
Beitragszuschüsse KV/PV	KV (mKG)	KV (oKG)	PV	PV (Sachsen)
TK versichert (einschl. ZB 2,69 %)	502,49 EUR	485,05 EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
PKV versichert (einschl. Ø-ZB 2,90 %)	508,59 EUR	491,16 EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
Studentenbeiträge (ab WS 25/26) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	87,38 EUR (+ ZB TK, 23,00 EUR)		mit Kind 30,78 EUR kinderlos 35,91 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG- Bezieher (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 395,50 EUR)	57,74 EUR (+ ZB TK, 10,64 EUR)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	197,75 EUR			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	848,62 EUR
KV (14,00 %)	813,76 EUR
PV (3,60 %)	209,26 EUR (Sachsen: AN 2,30 % , 133,70 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR)
PV (4,20 %)	244,12 EUR (Sachsen: AN 2,90 % , 168,56 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR)
RV (18,60 %)	1.571,70 EUR
ALV (2,60 %)	219,70 EUR

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV	monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige	5.812,50 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*	1.318,33 EUR

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV	monatlich
Mindestbeitrag	112,16 EUR
Höchstbeitrag	1.571,70 EUR

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitragszahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Frist für Übermittlung der Jahresmeldung 2025 Für alle am 31. Dezember 2025 versicherungspflichtig Beschäftigten muss die Jahresmeldung für 2025 mit der folgenden Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 16. Februar 2025 (der 15. Februar ist ein Sonntag) abgegeben werden.

Die Jahresmeldung entfällt nur dann, wenn Sie zum Jahreswechsel bereits eine Unterbrechung oder Abmeldung übermittelt haben.

Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch unser Beratungsblatt Meldeverfahren, das Sie unter der **Suchnummer 2033282** downloaden oder unter der **Suchnummer 2033002** direkt öffnen können.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

Fachthemen Beiträge

FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118

Nützliches

Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragerstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	2034062
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	2031324
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
Wahlerklärung Umlage U1	2036322

Beratungsblätter Übersicht

Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958

Fachthemen Meldeverfahren

FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114

Nützliches

Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466

Beratungsblätter Übersicht

Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de
Fachthemen Versicherung

FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478

Nützliches

Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328

Beratungsblätter Übersicht

Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midjobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554

Fachthemen Ausland

FAQ	2032292
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

TK Lex

Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120

Sonstiges

Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	2196898
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

Notizen

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

Wir unterstützen Sie in Ihrem Arbeitsalltag. Alles zum Gutfinden: Service und Dienstleistungen auf **firmenkunden.tk.de**. Einige wichtige Angebote haben wir für Sie zusammengestellt:

24-Stunden-Garantie Wir bearbeiten alle Ihre Anliegen und Wünsche innerhalb eines Tages.

Beurteilungsservice Wir beurteilen die Versicherungspflicht der von Ihnen beschäftigten Studenten, Praktikanten und geringfügig Beschäftigten.

Firmenkundenseminare Wir liefern Ihnen maßgeschneiderte Informationen zur Sozialversicherung, zum Jahreswechsel und zum Arbeits- und Steuerrecht – auch Inhouse.

Persönliche Beratung Wir beantworten Ihnen alle Fragen zum Beitrags- oder Versicherungsrecht und vermitteln gegebenenfalls entsprechende Ansprechpartner.

Webinare Diese enthalten die für Arbeitgeber wichtigen Themen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht. Einfach zu einem der Termine anmelden und das Webinar an PC, Laptop oder einem mobilen Endgerät verfolgen **(Suchnummer 2032060)**.

TK-Service Ausland Diese Rubrik enthält Informationen zur Entsendung ins Ausland oder nach Deutschland **(Suchnummer 2032524)**.

TK-Lex Das Nachschlagewerk zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht können Sie online nutzen. Zudem werden Ihnen hier Arbeitshilfen wie zum Beispiel der TK-Gehaltsrechner zur Verfügung gestellt **(Suchnummer 2032352)**.

Monatlicher Newsletter Hier finden Sie Aktuelles zu Themen der Sozialversicherung sowie Wissenswertes für Personaler und Lohnbuchhalter in Firmen **(Suchnummer 2032116)**.

Auslands-Newsletter Dieser enthält Artikel zu folgenden Themen: Beschäftigungen im Ausland, Visa- und Aufenthaltsrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Informationen zu neuen Auslandsabkommen und viele weitere Informationen rund um die Beschäftigung im Ausland **(Suchnummer 2032116)**.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitte – jederzeit für Sie verfügbar **(Suchnummer 2134336)**.

TK-Update In regelmäßigen Abständen informieren wir Sie über die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung und der Lohnsteuer. Einfach zum Webinar anmelden, zuhören, Fragen stellen und up to date sein **(SV-Suchnummer 2164742, Lst-Suchnummer 2167844)**.



Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 46 06 61 04 40

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de

premiumkunden@tk.de

