



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



# Externer Employment Tracker DE042025



APRIL 2025

## Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

---

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

## Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Annahmeverzugsvergütung während der Freistellung</b>	12.02.2025 - 5 AZR 127/24 -	<p><b>Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und stellt den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruchs von der Arbeit frei, unterlässt der Arbeitnehmer in der Regel nicht böswillig iSd. § 615 Satz 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht.</b></p> <p><i>Dies hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. – Mitgeteilt durch <u>Pressemitteilung vom 12.02.2025</u> –</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die Parteien haben darüber gestritten, ob dem Kläger ein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung während seiner Freistellung während der Kündigungsfrist zusteht, obwohl er sich nicht auf ihm überlassene Stellenanzeigen beworben hat.</p> <p>Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Senior Consultant beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2023 ordentlich und stellte den Kläger von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei.</p> <p>Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage gab das Arbeitsgericht im Juni 2023 statt, die von der Beklagten hiergegen eingelegte Berufung wurde vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Juni 2024 zurückgewiesen. Im Laufe der Monate Mai und Juni 2023 übersandte die Beklagte dem Kläger, der sich Anfang April 2023 bei der Agentur für</p>

---

Arbeit arbeitssuchend gemeldet hatte, insgesamt 43 Stellenangebote; auf sieben davon bewarb sich der Kläger, erstmalig am 28. Juni 2023. Die Beklagte zahlte dem Kläger für Juni 2023 keine Vergütung mehr.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger von der Beklagten Annahmeverzugslohn für den Monat Juni 2023 nebst Verzugszinsen. Er vertritt die Auffassung, dass er nicht verpflichtet sei, während seiner Freistellung ein anderweitiges Dauerarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber einzugehen. Während der Freistellungsphase werde durch eine neue Beschäftigung unter Umständen eine Konkurrenzsituation zwischen altem und neuem Arbeitgeber geschaffen. Bei einer Bewerbung im Mai 2023 könne nicht von einer Einstellung zum 1. Juni 2023 ausgegangen werden.

Die Beklagte meint, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Zeit der Freistellung auf die ihm überlassenen Stellenanzeigen zu bewerben. Weil er nichts unternommen habe, habe er gemäß § 615 Satz 2 BGB böswillig anderweitigen Verdienst unterlassen.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich die Beklagte aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung des Klägers während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug befand und dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB in Verbindung mit § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist schuldet.

Nicht erzielten anderweitigen Verdienst müsse sich der Kläger nicht nach § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen. Der durch eine fiktive Anrechnung nicht erworbenen Verdienstes beim Arbeitnehmer eintretende Nachteil sei nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben ist. Weil § 615 Satz 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthalte, könne der Umfang der Obliegenheit des Arbeitnehmers zu anderweitigem Erwerb nicht losgelöst von den Pflichten des Arbeitgebers beurteilt werden.

Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass ihr die Erfüllung des aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden, auch während der Kündigungsfrist bestehenden Beschäftigungsanspruchs

---

---

des Klägers unzumutbar gewesen wäre. Ausgehend hiervon habe für ihn keine Verpflichtung bestanden, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung der Beklagten ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus Verdienst zu erzielen.

---

**Schadensersatz aufgrund einer verspäteten Zielvorgabe**

19.02.2025  
- 10 AZR 57/24 -

**Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, dem Arbeitnehmer rechtzeitig für eine Zielperiode Ziele vorzugeben, an deren Erreichen die Zahlung einer variablen Vergütung geknüpft ist (Zielvorgabe), löst dies, wenn eine nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann, grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB auf Schadensersatz statt der Leistung aus.**

*Dies hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.  
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 19.02.2025 –*

#### Sachverhalt

In Streit stand, ob eine verspätete Zielvorgabe einen Schadensersatzanspruch wegen Unmöglichkeit auslösen kann.

Der Kläger war bis zum 30. November 2019 als Mitarbeiter mit Führungsverantwortung bei der Beklagten beschäftigt. Seine Vergütung setzte sich aus einem Bruttofixgehalt und einem Zielbonus zusammen. Insofern war durch Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Zielvorgaben bis zum 1. März eines jeden Jahres erfolgen mussten.

Die Beklagte teilte den Führungskräften erst am 26. September 2019 die Ziele für die variable Vergütung des Geschäftsjahres 2019 mit. Sie zahlte an den Kläger für 2019 eine variable Vergütung in Höhe von 15.586,55 Euro.

Der Kläger macht mit seiner Klage Schadensersatz in Höhe von 16.035,94 Euro geltend. Er vertritt die Auffassung, die Vorgabe der Unternehmensziele für 2019 sei verspätet, formell unwirksam und ermessensfehlerhaft erfolgt.

Die Beklagte behauptet dagegen, die maßgeblichen – erreichbaren – Unternehmenskennzahlen seien dem Kläger bereits im März 2019 mitgeteilt worden. Sie vertritt die Auffassung,

---

---

die Regelung zu Leistungsbestimmungen nach § 315 BGB, die bei der Zielvorgabe anwendbar seien, und Schadensersatzansprüche schlossen sich systematisch aus. Die getroffene Zielvorgabe habe den Grundsätzen der Billigkeit entsprochen, weshalb ein Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Zielvorgabe ausgeschlossen sei. Im Übrigen sei die Höhe eines möglichen Schadens falsch berechnet worden.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Kläger gegen die Beklagte nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB in Verbindung mit § 283 Satz 1 BGB einen Anspruch auf Schadensersatz hat.

Die Beklagte habe ihre Verpflichtung zu einer den Regelungen der Betriebsvereinbarung entsprechenden Zielvorgabe für das Jahr 2019 schuldhaft verletzt, indem sie dem Kläger keine individuellen Ziele vorgegeben und ihm die Unternehmensziele erst verbindlich mitgeteilt hat, nachdem bereits etwa drei Viertel der Zielperiode abgelaufen waren. Eine ihrer Motivations- und Anreizfunktion gerecht werdende Zielvorgabe sei zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich gewesen. Deshalb komme hinsichtlich der Ziele auch keine nachträgliche gerichtliche Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 BGB in Betracht.

Bei der im Wege der Schätzung zu ermittelnden Höhe des zu ersetzenden Schadens sei nach § 252 Satz 2 BGB von der für den Fall der Zielerreichung zugesagten variablen Vergütung auszugehen und anzunehmen gewesen, dass der Kläger bei einer billigem Ermessen entsprechenden Zielvorgabe die Unternehmensziele zu 100 % und die individuellen Ziele entsprechend dem Durchschnittswert von 142 % erreicht hätte. Besondere Umstände, die diese Annahme ausschließen, habe die Beklagte nicht dargetan. Der Kläger habe sich kein anspruchsminderndes Mitverschulden im Sinne von § 254 Abs. 1 BGB anrechnen lassen müssen. Bei einer unterlassenen oder verspäteten Zielvorgabe des Arbeitgebers scheide ein Mitverschulden des Arbeitnehmers wegen fehlender Mitwirkung regelmäßig aus, weil allein der Arbeitgeber die Initiativlast für die Vorgabe der Ziele trage.

---

---

**Sorgfaltspflichten des Anwalts bei  
der Fristüberprüfung**20.02.2025  
- 6 AZR 155/23 -

**Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts schließt sich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristsachen an, wonach ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen hat, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. In diesem Fall muss der Rechtsanwalt auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten prüfen, wobei er sich hierbei grundsätzlich auf die Prüfung der Vermerke in der Handakte beschränken darf, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 -; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 -). Drängen sich solche Zweifel nicht auf, braucht der Rechtsanwalt demnach nicht noch zusätzlich zu überprüfen, ob das Fristende auch tatsächlich korrekt im Fristenkalender eingetragen ist.**

*Dies hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.  
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 20.02.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand, ob die Arbeitgeberin für den Kläger die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung aufgrund einer Regelung in den kirchlichen AVR zu übernehmen hat. Zudem war über einen Antrag auf Wiedereinsetzung in den Lauf der Revisionsbegründungsfrist zu entscheiden.

Der Kläger ist seit August 2008 bei der Beklagten als Lehrer angestellt. Zu diesem Zeitpunkt war er 46 Jahre alt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Grundordnung des kirchlichen Dienstes sowie die Arbeitsvertragsrichtlinien der bayerischen Erzdiözesen (ABD) einschließlich der darin enthaltenen Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. In den Sonderregelungen ist bestimmt, dass der Schulträger bei Lehrkräften unter bestimmten Voraussetzungen – unter anderem Höchstalter 45. vollendetes Lebensjahr – die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten widerrufliche Leistung übernimmt. Für den Kläger trug die Beklagte die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des Lebensalters des Klägers bei seiner Einstellung nicht.

---

---

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Erstattung der von ihm in den Jahren 2018 bis 2021 zur gesetzlichen Rentenversicherung geleisteten Arbeitnehmerbeiträge sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, seine Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung zu übernehmen. Er erkennt in der Anwendung der vorgenannten Regelungen eine unzulässige Altersdiskriminierung. Es sei weder erforderlich noch angemessen, bei den im Einstellungszeitpunkt über 45-Jährigen die Arbeitnehmeranteile der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu übernehmen.

Die Beklagte meint demgegenüber, die im Streit stehende Altersdifferenzierung sei gerechtfertigt. Sie diene dem legitimen Zweck, einen Versorgungsgleichlauf mit verbeamteten Lehrkräften herzustellen, und damit der Vermeidung einer Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Schulen und privaten Schulträgern.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Nach fristgerechter Einlegung der Revision durch den Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München – 7 Sa 493/22 – ist die Revisionsbegründungsfrist versäumt worden. Für seinen Wiedereinsetzungsantrag beruft sich der Kläger darauf, dass diese Frist von der dafür zuständigen und von seinem Prozessbevollmächtigten sorgfältig geschulten, unterwiesenen und stets fehlerfrei arbeitenden Mitarbeiterin zwar zutreffend berechnet, jedoch in dem noch analog geführten Fristenkalender unzutreffend eingetragen worden sei. Als Folgefehler sei auch die Vorfrist von ihr falsch notiert worden. In der Handakte sei jedoch sowohl hinsichtlich der Vorfrist als auch des Ablaufs der Revisionsbegründungsfrist das korrekte Datum vermerkt, sodass für ihn der Fehler bei Vorlage der Handakte nicht ersichtlich gewesen sei. Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte mit Beschluss vom 23. Mai 2023 wegen einer beabsichtigten Änderung der Rechtsprechung zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristensachen beim 1., 3., 8. und 9. Senat angefragt, ob diese an ihrer bisherigen Rechtsauffassung, nach der der Rechtsanwalt bei Vorlage der Handakten die ordnungsgemäße Notierung der Rechtsmittelbegründungsfrist im Fristenkalender zu kontrollieren hat, festhalten.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in Bezug auf die versäumte Revisionsbegründungsfrist hatte vor dem 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

---



Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Kläger ohne sein Verschulden daran gehindert war, die Frist zur Begründung der Revision einzuhalten.

Ein ihm zuzurechnendes Verschulden seines Prozessbevollmächtigten habe nicht vorgelegen. Dieser hätte auf der Grundlage der ihm vorgelegten Handakten jeweils die Fristwahrung kontrolliert. Eine über die glaubhaft gemachte ausreichende Kanzleiorganisation hinausgehende Pflicht zur eigenständigen Kontrolle des von der Rechtsanwaltsfachangestellten geführten Fristenkalenders durch den Prozessbevollmächtigten habe nicht bestanden.

Insoweit hat sich der 6. Senat des Bundesarbeitsgericht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtshofs zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristensachen angeschlossen, wonach ein Rechtsanwalt den Ablauf von Rechtsmittelbegründungsfristen immer dann eigenverantwortlich zu prüfen hat, wenn ihm die Akten im Zusammenhang mit einer fristgebundenen Verfahrenshandlung, insbesondere zu deren Bearbeitung, vorgelegt werden. In diesem Fall muss der Rechtsanwalt auch alle weiteren unerledigten Fristen einschließlich ihrer Notierung in den Handakten prüfen, wobei er sich hierbei grundsätzlich auf die Prüfung der Vermerke in der Handakte beschränken darf, sofern sich keine Zweifel an deren Richtigkeit aufdrängen (BGH 17. Mai 2023 – XII ZB 533/22 -; 19. Oktober 2022 – XII ZB 113/21 -). Drängen sich solche Zweifel nicht auf, braucht der Rechtsanwalt demnach nicht noch zusätzlich zu überprüfen, ob das Fristende auch tatsächlich korrekt im Fristenkalender eingetragen ist.

Der 1., 3., 8. und 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts haben auf Anfrage des 6. Senats mitgeteilt, dass auch sie sich dieser Rechtsauffassung anschließen bzw. an einer etwaig abweichenden Rechtsauffassung nicht festhalten.

**Anspruch auf Zuschüsse nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu Altersversorgungsverträgen**

11.03.2025  
- 3 AZR 53/24 -

**Von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) einschließlich des Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG kann gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden.**

*Dies hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.  
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 11.03.2025 –*

---

### Sachverhalt

Die Parteien haben darüber gestritten, ob der beklagte Landkreis verpflichtet ist, einen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung des Klägers zu leisten, oder ob ein hierauf gerichteter Anspruch wegen einer abweichenden Regelung in einem vor Inkrafttreten der Bestimmung geschlossenen Tarifvertrag ausgeschlossen ist.

Der Kläger ist seit 1995 als Sachbearbeiter bei dem Beklagten beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt für das Arbeitsverhältnis unter anderem der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im Kommunalen öffentlichen Dienst vom 1. Januar 2003. Auf seiner Grundlage wandelt der Kläger monatlich einen Teil seines Entgelts zur Begründung betrieblicher Altersversorgungen um.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger einen monatlichen Zuschuss des Beklagten gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts geltend. Der lange vor Inkrafttreten des § 1a Abs. 1a BetrAVG geschlossene Tarifvertrag könne die Zuschusspflicht des Arbeitgebers nicht verdrängen. Bei seinem Abschluss hätten die Tarifvertragsparteien § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht voraussehen können und dazu auch keine Regelung getroffen. Eine tarifliche Neuregelung nach Inkrafttreten des Gesetzes existiere nicht.

Der Beklagte vertritt demgegenüber die Ansicht, der gesetzliche Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sei durch den Tarifvertrag abgedungen. Die Tarifvertragsparteien hätten von ihrer Befugnis zur Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für eine Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht und den Wunsch der Gewerkschaften nach einem Arbeitgeberzuschuss abgelehnt, weshalb eine entsprechende Verpflichtung der Arbeitgeberseite in den Tarifvertrag nicht aufgenommen worden sei.

### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision des Beklagten hatte vor dem 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Auslegung von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können.

---

Mit den Regelungen des TV-EUmw/VKA liege eine solche von § 1a BetrAVG abweichende Regelung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG vor. Es bedürfe weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulagenanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG im Tarifvertrag noch einer hierauf bezogenen oder sonstigen Kompensation.

**Vergütungsansprüche eines  
freigestellten Betriebsratsmit-  
glieds**

20.03.2025

- 7 AZR 46/24 -

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

*Dies hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

*– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 20.03.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds.

Der seit November 1984 bei der Beklagten beschäftigte Kläger ist ausgebildeter Kfz-Mechaniker mit Abschluss als Industriemeister (Fachrichtung Metall) inklusive Ausbildereignung. Bis zum 1. Mai 2002 war er als Anlagenführer tätig und in die Entgeltgruppe (EG) 13 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden tarifvertraglichen Vergütungssystems eingruppiert. Seit Mai 2002 ist er Mitglied des Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit (voll-)freigestellt. Ab Anfang 2003 fanden regelmäßig Vergütungsanpassungen und schriftliche Mitteilungen unter Bezugnahme auf § 37 Abs. 4 BetrVG statt – zuletzt im Dezember 2014 auf EG 20 seit 1. Januar 2015. Im Oktober 2015 erhielt der Kläger die Chance, als Fertigungs Koordinator tätig zu werden, wobei er sich letztlich wegen seiner Betriebsrats-tätigkeit nicht auf diese Stelle bewarb. Die betriebsübliche Entwicklung eines Fertigungs-koordinators hätte zu einer Vergütung nach EG 20 geführt.

---

Im Nachgang zur Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 – 6 StA 133/22 – überprüfte die Beklagte die Vergütungen freigestellter Betriebsratsmitglieder. Beim Kläger erachtete sie daraufhin nur noch eine Vergütung nach EG 18 als zutreffend und forderte für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2023 die aus dieser Beurteilung resultierende Überzahlung zurück. Im Februar 2023 bezog der Kläger Entgelt nach EG 17, seit März 2023 auf Grundlage von EG 18.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Vergütungsdifferenzen, den zurückgezahlten Betrag sowie die Feststellung, dass die Beklagte ab dem 1. Januar 2015 verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis „entsprechend EG 20 durchzuführen“. Er meint, die Beklagte sei zu der von ihr vorgenommenen Rückgruppierung nicht berechtigt, da sie ihn seit Mai 2002 auf der Grundlage ihrer eigenen Mitteilungen über die betriebsübliche Entwicklung vergütet habe. Seine Vergütung entspreche einer hypothetischen Karriereentwicklung. Nach der auf dieser Grundlage zustande gekommenen vertraglichen Vereinbarung könne ihn die Beklagte nicht einseitig zurückstufen.

Demgegenüber meint die Beklagte, aus einer Betrachtung potentieller Vergleichspersonen ergebe sich im Median – ausgehend von EG 13 – eine Steigerung um vier Entgeltstufen. Aufgrund tariflicher Regelungen sei nach Ablauf einer Zweijahresfrist eine weitere Anhebung in die EG 18 vorzunehmen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen – 6 Sa 559/23 – hat den Zahlungsanträgen im Wesentlichen stattgegeben und nach der begehrten Feststellung – allerdings erst ab 1. Januar 2016 – erkannt. Es ist davon ausgegangen, der Kläger habe zwar keinen Anspruch auf Vergütung nach EG 20 gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG (Vergütungsanpassung), wohl aber nach § 78 Satz 2 BetrVG in Verbindung mit § 611a Abs. 2 BGB (fiktiver Beförderungsanspruch). Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, während der Kläger mit seiner Revision die teilweise Abweisung seines Feststellungsantrags angreift.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zu einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dagegen hatte die Revision des Klägers schon deshalb keinen Erfolg, weil sein Feststellungsbegehren

---

unzulässig ist. Ob seine Zahlungsanträge begründet sind, konnte das Bundesarbeitsgericht nicht abschließend beurteilen.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit einer Vergütungsanpassung trifft, die er – ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG stützend – dem (freigestellten) Betriebsratsmitglied mitteilt und auf deren Grundlage er eine entsprechende Vergütung zahlt, wenn er im Nachhinein die Bemessung des Arbeitsentgelts korrigiert.

Erst wenn die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der Vergütungsanpassung darzulegen und ggf. zu beweisen vermag, wird das Landesarbeitsgericht über die Zahlungsanträge aufgrund des hilfsweise erhobenen Anspruchs des Klägers infolge des Verbots einer Benachteiligung bei seiner beruflichen Entwicklung zu befinden haben. Aus § 78 Satz 2 BetrVG könne sich in Verbindung mit § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit darstelle. Dieser bilde einen eigenständigen prozessualen Anspruch (Streitgegenstand); § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG enthalte insoweit keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers. Diese Maßgabe sei mit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – nicht in Frage gestellt.

**Berücksichtigung von virtuellen Optionen bei der Berechnung einer Karenzenschädigung**

27.03.2025

- 8 AZR 63/24 -

**In die Berechnung einer Karenzenschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB fließen auch Leistungen aus einem virtuellen Aktienoptionsprogramm ein. Das gilt jedoch nur, wenn die Optionsrechte im noch bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt worden sind.**

*Dies hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

*– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 27.03.2025 –*

Sachverhalt

Die Parteien haben darüber gestritten, ob virtuelle Optionen bei der Berechnung einer Karenzenschädigung zu berücksichtigen sind.

Die Beklagte betreibt eine Internetplattform, über die Ferienunterkünfte vermittelt werden. Sie teilte dem Kläger virtuelle Unternehmensanteile (VSOP) zu, die grundsätzlich keinen

---

Anspruch auf Übertragung von Aktien, sondern eine Zahlung in Geld basierend auf der Wertentwicklung des Unternehmens begründeten. Die virtuellen Optionsrechte mussten zunächst durch Arbeitsleistung während einer „Vesting Period“ über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren schrittweise „erdient“ werden. Nach Ablauf der „Vesting Period“ konnten die Optionen unter der Voraussetzung ausgeübt werden, dass ein Ausübungsereignis in Form eines Share Deals, Asset Deals oder eines Börsengangs eintrat. Nach dem Eintritt eines solchen Ereignisses im September 2021 übte der Kläger bereits erdiente („gevestete“) Optionsrechte aus. Die Beklagte rechnete diese Optionen im Oktober 2021 mit 161.394,79 Euro brutto ab.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags zum 30. Juni 2022. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses übte der Kläger weitere Optionsrechte aus, die die Beklagte im Oktober 2022 mit 17.706,32 Euro brutto abrechnete. Zwischen den Parteien war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB vereinbart, das sie auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2022 begrenzten. Die Beklagte zahlte dem Kläger für die Monate Juli 2022 bis Oktober 2022 monatlich eine Karenzentschädigung.

Der Kläger verlangt eine höhere Karenzentschädigung. Er vertritt die Auffassung, sämtliche Leistungen der Beklagten aufgrund von virtuellen Aktienoptionen seien in die Berechnung der Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot einzubeziehen.

Die Beklagte meint dagegen, die virtuellen Optionen seien bei der Berechnung der Karenzentschädigung nicht zu berücksichtigen.

Die Vorinstanzen (unter anderem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – 3 Sa 462/23 –) haben nur die im laufenden Arbeitsverhältnis von der Beklagten erbrachten Leistungen aus dem Programm über virtuelle Aktienoptionen bei der Berechnung der Karenzentschädigung einbezogen, nicht dagegen diejenigen, die nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erbracht worden sind.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die dagegen gerichteten Revisionen des Klägers und der Beklagten hatten vor dem 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

---

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die von der Beklagten im laufenden Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen aus dem Programm über virtuelle Aktienoptionen zu den vom Kläger zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen nach § 74 Abs. 2 HGB in Form von wechselnden Bezügen im Sinne von § 74b Abs. 2 HGB gehören.

Sie stellten eine Gegenleistung für die vom Kläger im Arbeitsverhältnis erbrachte Arbeitsleistung dar. Bei der Berechnung der Karenzentschädigung seien sie nach § 74b Abs. 2 HGB mit dem Durchschnitt der letzten drei Jahre bzw. der Dauer des Bestehens der maßgebenden Vertragsbestimmung – vorliegend 33 Monate – in Ansatz zu bringen. Entscheidend sei dabei, dass die Optionsrechte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses im Zeitraum des § 74b Abs. 2 HGB ausgeübt worden seien.

Dagegen fielen Leistungen der Beklagten aufgrund der Ausübung von Optionsrechten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht unter die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB. Sie seien daher nicht in die Berechnung der Karenzentschädigung einzubeziehen.

### Bundessozialgericht

**Kurzarbeitergeld - betriebliche Voraussetzungen - Leistungsanspruch - Betrieb - Betriebsabteilung - Außendienstmitarbeiter in Deutschland - Betriebssitz in Italien**

12.03.2025

- B 11 AL 5/24 R -

**Auch bei nur einem Arbeitnehmer liegen eine Betriebsabteilung und damit die Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld vor**

*Dies hat das Bundessozialgericht entschieden.  
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 12.03.2025 –*

#### Sachverhalt:

Die Klägerin, eine Aktiengesellschaft italienischen Rechts mit Sitz in Italien, begehrt Kurzarbeitergeld für ihren einzigen in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter für den Zeitraum April bis Juni 2020.

Nach einer Vereinbarung des Unternehmens mit dem Arbeitnehmer über Kurzarbeit Mitte April 2020 wurde diese der Arbeitsagentur angezeigt.

Die Beklagte, die Bundesagentur für Arbeit, verneinte das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach dem SGB III, da kein Betrieb im Inland existiere.

---

Die Klägerin erhob Klage vor dem Sozialgericht mit dem Ziel, die Beklagte zur positiven Anerkennung des erheblichen Arbeitsausfalls zu verpflichten. Das Sozialgericht wies die Klage ab.

Das Landessozialgericht hingegen gab der Klägerin Recht und verurteilte die Beklagte zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sowie zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Es stellte fest, dass ein inländischer Betrieb im Sinne des § 95 SGB III vorliege, da die Tätigkeit des Mitarbeiters spezifischen Produktions- und Dienstleistungsrisiken in Deutschland unterliege und auf Dauer angelegt sei.

Mit ihrer vom Landessozialgericht zugelassenen Revision gegen diese Entscheidung rügt die Beklagte eine Verletzung der §§ 95 ff SGB III.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts:

Die Beklagte ist verpflichtet, für den Monat April 2020 das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls sowie der betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld durch einen Anerkennungsbescheid gemäß § 99 Abs. 3 SGB III festzustellen.

Die Beklagte hat die Anerkennung rechtswidrig abgelehnt, da die betrieblichen Voraussetzungen nach § 95 S. 1 Nr. 2 SGB III in Verbindung mit § 97 SGB III im April 2020 vorgelegen hätten.

Nach § 97 SGB III sei ein Betrieb auch eine Betriebsabteilung, wenn dort mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt sei. Der einzige in Deutschland tätige Arbeitnehmer der Klägerin bilde eine eigenständige, personell und organisatorisch vom Hauptbetrieb in Italien abgegrenzte Einheit mit eigenem Betriebszweck.

Eine Betriebsabteilung liegt vor, wenn es sich um eine im Grundsatz personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzte Einheit handelt, die in der Regel einen eigenen Betriebszweck verfolgt und mit eigenen Betriebsmitteln ausgestattet ist.

Diese Voraussetzungen sind nach dem Bundessozialgericht erfüllt. Es liege eine personell und organisatorisch vom italienischen Hauptbetrieb abgegrenzte Einheit vor, da der einzige Mitarbeiter der Klägerin in Deutschland für die Kundenbetreuung sowie die Wartung und

---



Reparatur der gelieferten Geräte zuständig sei. Die räumliche Trennung vom Betrieb in Italien bestätige die eigenständige Organisation. Dass ein Teil der Arbeit in der Privatwohnung des Mitarbeiters erfolgt, sei unerheblich, da diese in die betriebliche Struktur eingebunden sei. Zudem verfüge der Arbeitnehmer über eigene Betriebsmittel wie Computer, Fahrzeug und Werkzeuge.

Dem Arbeitnehmer obliege damit eine Tätigkeit, die sich von den Aufgaben des Produktionsbetriebs in Italien inhaltlich unterscheidet.

Zudem läge ein erheblicher Arbeitsausfall im Sinne des § 96 SGB III vor und die Anzeige des Arbeitsausfalls sei ordnungsgemäß erfolgt.

Anmerkung:

Gleiches gilt nach dem Bundessozialgericht auch für die Heimatbasen einer Fluggesellschaft. Auch diese seien als Betriebsabteilung zu qualifizieren und die Voraussetzungen nach § 95 S. 1 Nr. 2 SGB III in Verbindung mit § 97 SGB III lägen damit vor (ähnliches Verfahren am 12.03.2025, B 11 AL 1/24).

Die Heimatbasen seien jeweils für den Flugverkehr auf einem deutschen Flughafen zuständig und bestünden aus eigenen Räumlichkeiten. Sie seien zwingender Anknüpfungspunkt von flug- und arbeits(zeit)rechtlichen Regelungen der Besatzungsmitglieder. Zudem seien sie mit eigenen technischen Betriebsmitteln ausgestattet und würden von einem „base captain“ und einem „base supervisor“ geleitet. Diese hätten die Entscheidungskompetenzen zur Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufs vor Ort. Der (eigene) Betriebszweck der jeweiligen Betriebsabteilungen bestehe in der Beförderung von Flugpassagieren vom und zum jeweiligen Ankunfts- und Abflugflughafen.

---

**Bundesarbeitsgericht erhöhte  
Nachtzuschläge: Bundesverfas-  
sungsgericht sieht Tarifautono-  
mie verletzt**

19.02.2025

- 1BvR 1109/21 -

**Erfolgreiche Verfassungsbeschwerden wegen unzureichender Beachtung der Tarif-  
autonomie bei tariflichen Nachtzuschlägen.**

*Dies hat das Bundesverfassungsgericht entschieden.  
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 19.02.2025 –*

Sachverhalt

Die Verfassungsbeschwerden wenden sich gegen Urteile des Bundesarbeitsgerichts, das Arbeitgeberinnen zur Zahlung höherer Zuschläge für Nachtschichtarbeit verurteilt hat.

Das Bundesarbeitsgericht sah in der tarifvertraglichen Unterscheidung zwischen Zuschlägen für Nachtarbeit (50 %) und Nachtschichtarbeit (25 %) einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG, da beide Arbeitsformen in der Nachtzeit erbracht werden. Die ungleiche Behandlung sei sachlich nicht gerechtfertigt, weshalb eine „Anpassung nach oben“ geboten sei.

Die beschwerdeführenden Arbeitgeberinnen und Verbände rügen eine Verletzung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hebt die Urteile des Bundesarbeitsgerichts auf und verweist die Sache zurück.

Die Urteile verletzen die Arbeitgeberinnen in ihrem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG. Die richterliche Kontrolldichte für die beanstandeten Zuschlagsregelungen sei auf eine Willkürkontrolle begrenzt. Die Regelungen lägen im Kernbereich der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gestaltungskompetenz der Tarifvertragsparteien.

Die in den Regelungen liegenden Ungleichbehandlungen seien - ausgehend vom Willkürmaßstab - nicht zu beanstanden. Vielmehr habe es sachlich einleuchtende Gründe für die Differenzierung, insbesondere die unterschiedlichen sozialen Belastungen und die Planbarkeit der Arbeit.

Zum anderen verletze das Bundesarbeitsgericht die Koalitionsfreiheit auch im Rechtsfolgeausspruch ("Anpassung nach oben"). Das Bundesarbeitsgericht hätte nicht einfach eigen-

---

---

ständig die Zuschläge anpassen dürfen, weil es dadurch die in einem solchen Fall grundsätzlich bestehende primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien bei verschiedenen Möglichkeiten zur Beseitigung einer Ungleichbehandlung missachtete.

---

## Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Leistung einer Provisionsvergütung in der Kryptowährung Ether</b>	16.04.2025 - 10 AZR 80/24 -	<p>Die Parteien streiten über die Zahlung von Provisionen für die Monate Februar und März 2020 in der Kryptowährung Ether (ETH).</p> <p>Die Beklagte ist ein Unternehmen der Online-Marketingbranche, das sich insbesondere mit Kryptowährungen und Blockchain befasst. Die Klägerin ging bei der Beklagten zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis bis zum 30. September 2019 ein, welches danach fortgesetzt wurde. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass Provisionszahlungen in der Kryptowährung ETH geleistet werden. Mit Arbeitsvertrag vom 1. April 2020 wurde eine andere Tätigkeit der Klägerin vereinbart; zum Abschluss einer neuen Provisionsvereinbarung kam es nicht.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 31. Dezember 2021. Eine Übertragung von ETH erfolgte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht. Die Adresse einer für die Übertragung erforderlichen Wallet teilte die Klägerin der Beklagten im August 2020 mit. Mit der letzten Gehaltsabrechnung für Dezember 2021 rechnete die Beklagte Provisionsansprüche in Höhe von 15.166,16 Euro brutto ab und zahlte den sich hieraus ergebenden Nettobetrag aus. Eine Abrechnung der einzelnen Provisionsansprüche erfolgte nicht.</p> <p>Mit ihrer Klage macht die Klägerin zuletzt noch Provisionen für die Monate Februar und März 2020 in Form der Übertragung von 54,596 ETH geltend. Sie meint, die Bruttoprovisionszahlung in EURO habe sie nicht an Erfüllung statt angenommen.</p>

Die Beklagte meint, die berechtigten Provisionsforderungen habe sie erfüllt. Maßgeblich sei das taggenaue Äquivalent zum Eurokurs bezogen auf den Fälligkeitszeitpunkt der Provisionen. Der auf die Übertragung der Ether-Einheiten gerichtete Klageantrag sei bereits unzulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 26,706 ETH verurteilt und die Klage hinsichtlich der Provisionsansprüche im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – 19 Sa 29/23 – die Entscheidung teilweise abgeändert und die Beklagte im Ergebnis zur Übertragung von 19,194 ETH verurteilt. Mit der ausschließlich von der Beklagten eingelegten Revision begehrt diese die Abweisung der Klage in vollem Umfang.

**Unwirksamkeit einer Ausschlussklausel wegen fehlender Ausnahme von DS-GVO-Ansprüchen aus dem Anwendungsbereich der Klausel**

29.04.2025  
- 9 AZR 152/24 -

In Streit steht, ob eine arbeitsrechtliche Ausschlussklausel, die Ansprüche aus der DS-GVO nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, unwirksam ist.

Die Klägerin war seit 2017 bei der Beklagten beschäftigt und befand sich bis zum 12. August 2022 in einer dreijährigen Elternzeit. Der Arbeitsvertrag enthielt eine zweistufige Ausschlussklausel, von der Ansprüche aus Vorsatzhaftung und auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen waren. Nach einem Kündigungsschutzprozess endete das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 2022; mit Klageerweiterung vom 26. April 2023 beehrte die Klägerin erstmals eine Urlaubsabgeltung für die Jahre 2020, 2021 und anteilig für 2022, was die Beklagte mit Verweis auf die Ausschlussklausel ablehnte.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass die Ausschlussklausel einer AGB-Kontrolle nicht standhalte, da sie unter anderem Ansprüche nach der DS-GVO nicht aus ihrem Anwendungsbereich ausnehme.

Die Beklagte meint dagegen, die Klausel sei wirksam, sodass eventuelle Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen verfallen seien.

Die Vorinstanzen (unter anderem Landesarbeitsgericht Hamburg – 3 SLa 2/24 –) haben den Zahlungsantrag abgelehnt.

**Europäischer Gerichtshof****Elektronischer Geschäftsverkehr  
und Datenschutz-Grundverordnung**14.01.2025  
- C-19/23 -**Klarstellungen zur Haftung des Betreibers eines Online-Marktplatzes –  
Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar**

- Mitgeteilt durch Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofes -

Sachverhalt

Im Jahr 2018 wurde auf der Website Publi24.ro (Website der Gesellschaft Russmedia), einem Online-Marktplatz, eine Anzeige veröffentlicht, aus der hervorging, dass eine Person (X) sexuelle Dienstleistungen anbiete. Die Anzeige enthielt Fotos und eine Telefonnummer, die aus den sozialen Netzwerken des Opfers stammten und die ohne seine Zustimmung verwendet wurden. Russmedia entfernte zwar die Anzeige rasch, doch wurde sie auf andere Websites kopiert. X erhob Klage gegen Russmedia.

Das Berufungsgericht Cluj (Rumänien) hat den Gerichtshof der Europäischen Union angerufen, um die Haftung des Betreibers eines Online-Marktplatzes für diesen Fall zu klären.

Ausführungen des Generalanwalts

Der Generalanwalt weist darauf hin, dass ein Betreiber eines Online-Marktplatzes wie Russmedia in den Genuss einer Haftungsbefreiung für den Inhalt der auf seinem Marktplatz veröffentlichten Anzeigen kommen könne, sofern seine Rolle neutral und rein technisch bleibe. Dies gelte nicht, wenn aktiv in die Verwaltung der Inhalte, deren Änderung oder die Werbung für die Inhalte eingegriffen werde.

Zur Datenschutz-Grundverordnung stellt der Generalanwalt klar, dass der Betreiber eines Online-Marktplatzes für die in den Anzeigen enthaltenen personenbezogenen Daten als Auftragsverarbeiter agiere. Folglich sei der Betreiber nicht verpflichtet, vor der Veröffentlichung systematisch den Inhalt der Anzeigen zu überprüfen. Er müsse jedoch organisatorische und technische Maßnahmen zum Schutz dieser Daten ergreifen.

---

Darüber hinaus vertritt der Generalanwalt die Ansicht, dass der Betreiber des Online-Marktplatzes in Bezug auf die personenbezogenen Daten der auf diesem Online-Marktplatz registrierten inserierenden Nutzer als Verantwortlicher handele und in diesem Rahmen die Identität der inserierenden Nutzer überprüfen müsse.

Die Richterinnen und Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

---

## Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<b>Übergangsregelung zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften</b>	31.01.2025	<p>Auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat der Deutsche Bundestag eine Übergangsregelung beschlossen, die es ausnahmsweise rechtfertigt, für einen begrenzten Zeitraum von einer ansonsten zwingenden Nachforderung von Sozialbeiträgen abzusehen.</p> <p>Dies wurde in einer <a href="#">Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales</a> veröffentlicht.</p> <p>Am 14.02.2025 hat auch der Bundesrat das Gesetz „abgenickt“.</p> <p><u>Im Einzelnen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Regelung wurde am 30. Januar 2025 im Rahmen des „Gesetzes zur Verbesserung rehabilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR und zur Änderung weiterer Vorschriften“ beschlossen.</li> <li>▪ Bildungsträger können sich nun bis Ende 2026 auf die jetzt geltenden Rahmenbedingungen einstellen und gegebenenfalls ihre Organisationsmodelle anpassen.</li> <li>▪ Bis dahin müssen die Bildungsträger keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, wenn Bildungsträger und Lehrkräfte bei Vertragsschluss von Selbstständigkeit ausgegangen sind.</li> <li>▪ Die Rechte der Lehrkräfte bleiben gewahrt, da die Übergangsregelung nur bei ihrer Zustimmung zum Tragen kommt.</li> </ul> <p><u>Hintergrund</u></p>



- 
- Das Bundessozialgericht hat am 28. Juni 2022 bei einer Lehrerin an einer Musikschule eine abhängige Beschäftigung festgestellt („Herrenberg-Urteil“, Az. B 12 R 3/20 R).
  - Daraufhin haben die Sozialversicherungsträger ihre Beurteilungsmaßstäbe bei der Feststellung des Erwerbsstatus von Lehrkräften – abhängige Beschäftigung oder Selbstständigkeit – mit Wirkung zum 1. Juli 2023 geändert.
  - Bildungseinrichtungen sahen seitdem Rechtsunsicherheiten und fürchteten, dass nun der Einsatz von selbständig tätigen Lehrkräften gefährdet sei. Ohne diese könne das Bildungsangebot im bisherigen Umfang aber nicht aufrecht erhalten werden, auch weil viele Lehrkräfte nur als Selbstständige tätig werden wollen.
  - Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Thema deswegen in einem intensiven Fachdialog unter anderem mit Bildungsverbänden und Sozialpartnern umfassend beleuchtet.
  - Dabei hat sich gezeigt, dass Bildungseinrichtungen und Lehrkräfte aufgrund der unterschiedlichen Organisationsmodelle beim Einsatz von selbstständigen Lehrkräften eine Übergangszeit brauchen, um sich auf die nun geltenden Beurteilungsmaßstäbe einzustellen.
- 

#### Anwendbarkeit erster Regelungen der KI-VO

02.02.2025

Die EU-Verordnung für Künstliche Intelligenz ist bereits am 02. August 2024 in Kraft getreten, war jedoch noch nicht anwendbar. Das ändert sich schrittweise. Seit dem 02. Februar 2025 sind erste Artikel der Verordnung anwendbar. Dabei handelt es sich um die Art. 1 bis 5 (Kapitel 1 und 2).

Die Verordnung wird in mehreren Phasen umgesetzt. Weitere Regelungen, treten am 02. August 2026 in Kraft (EFAR-Beitrag).

Die KI-VO zielt darauf ab, einheitliche Standards für die Entwicklung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz zu schaffen.

#### Im Einzelnen:

- Das Kapitel 1 enthält in 4 Artikeln „Allgemeine Bestimmungen“. Dabei handelt es sich um den Gegenstand der KI-VO (Art. 1 KI-VO), den Geltungsbereich (Art. 2 KI-VO) und
-

Begriffsbestimmungen (Art. 3 KI-VO). Daneben findet sich in Art. 4 KI-VO eine Regelung zu den Schulungspflichten.

- Art. 5 KI-VO (die einzige Norm in Kapitel 2) listet spezifische Praktiken auf, die im Bereich der KI verboten sind. Diese Verbote zielen darauf ab, den Missbrauch von KI-Systemen zu verhindern und den Schutz der Grundrechte zu gewährleisten.
- Weitere wichtige Regelungen, die im Laufe der nächsten Jahre anwendbar werden, betreffen u.a. die Produktsicherheit, die Transparenzanforderungen und die Haftung für Schäden, die durch KI-Systeme verursacht werden.

#### Herausforderungen für die Umsetzung:

- Technische Anpassungen:  
Unternehmen müssen ihre bestehenden KI-Systeme ggf. an die neuen Sicherheits- und Transparenzanforderungen anpassen.
- Schulung und Weiterbildung:  
Die Schulungspflichten erfordern, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter regelmäßig schulen und weiterbilden. Dies kann zeit- und kostenintensiv sein, ist jedoch notwendig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.
- Rechtliche Unsicherheiten:  
Da die KI-VO neue und teilweise komplexe Regelungen einführt, können rechtliche Unsicherheiten und Interpretationsfragen auftreten. Unternehmen sollten sich daher rechtzeitig damit befassen, um sicherzustellen, dass sie die Anforderungen korrekt umsetzen.

#### **Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit im Bundeskabinett beschlossen**

12.02.2025

Die Bundesregierung hat einen Nationalen Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit beschlossen. Dies teilte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer [Pressemitteilung](#) mit.

Die Bundesregierung legt damit erstmals eine nationale Strategie zur Prävention und Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit vor und erfüllt völkerrechtliche Verpflichtungen der Internationalen Arbeitsorganisation.

---

Schwerpunkte der 83 Maßnahmen:

- Förderung und Ausweitung gezielter niedrigschwelliger Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitskräfte
- Grenzüberschreitende Vernetzung und internationale Zusammenarbeit von verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt
- Zielgerichtete Stabilisierung von Behörden, Sozialpartnern und Unternehmen für bestehende Missstände
- Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitskräftegewinnung, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und staatliche Kontrolle sowie Unternehmensverantwortung sollen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit künftig stärker bekämpfen.
- Enge Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern: Auch die Länder haben insgesamt 125 Maßnahmen in eigener Zuständigkeit entwickelt.

Der Nationale Aktionsplan wird ab sofort sukzessive umgesetzt und zusammen mit den Ländern, Sozialpartnern und Zivilgesellschaften kontinuierlich weiterentwickelt.

---

**Verbot der Verarbeitung nicht erforderlicher Stammdaten im Arbeitsverhältnis**

17.02.2025

Der Europäische Gerichtshof hat am 09.01.2025 (C-394/23) entschieden, dass aus datenschutzrechtlicher Sicht eine zwingende Angabe des Geschlechts für den Erwerb eines Fahrscheins bei einem Transportunternehmen nicht im Sinne des Art. 5 Abs. 1 lit. c, Art. 6 Abs. 1 lit. b und f DSGVO erforderlich ist (EFAR-Beitrag).

Die Angabe des Geschlechts sei weder zur Erfüllung des Vertrags noch zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen erforderlich und widerspräche grundsätzlich dem Prinzip der Datenminimierung.

Erforderlichkeit aufgrund der Wahrung berechtigter Interessen würde voraussetzen, dass:

- dem Kunden das berechtigte Interesse zum Zeitpunkt der Datenerhebung mitgeteilt würde,
  - die Verarbeitung innerhalb der Grenzen desjenigen erfolgte, was zur Verwirklichung berechtigter Interessen notwendig sei und
-

- 
- die Interessen des Verantwortlichen überwiegen würden.

Auswirkungen für Arbeitgeber:

- Arbeitgeber sollten nach der Entscheidung des Gerichtshofs kritisch hinterfragen, welche Daten sie von ihren Arbeitnehmern verarbeiten müssen und auf Basis welcher Rechtsgrundlage. Oft gibt es in Bewerbungsformularen noch eine verpflichtende Auswahl der Anrede. Ein solches Feld wird nach dieser Entscheidung nur noch in den seltensten Fällen erlaubt sein.
- Der Europäische Gerichtshof konkretisiert die Anforderungen an das berechnete Interesse. Dies ist insbesondere in Konzernen relevant, wo Daten oft auf Grundlage eines berechtigten Interesses ausgetauscht werden. Neben der Frage, welche Daten überhaupt berechtigterweise an andere Konzerngesellschaften übertragen werden können, sollte man überprüfen, ob die Mitarbeiter umfassend über die Verarbeitungen und das einschlägige berechnete Interesse informiert werden. Sollte dies nicht der Fall sein, ist dies nachzuholen.

---

**Rentenwertbestimmungsverordnung**

28.03.2025

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Rentenwertbestimmungsverordnung 2025 wurde veröffentlicht.

- Damit werden der aktuelle Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung, der allgemeine Rentenwert in der Alterssicherung der Landwirte sowie die Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung zum 1. Juli 2025 angepasst.
  - Zudem wird das Sicherungsniveau vor Steuern (sog. Rentenniveau) für das Jahr 2025 in der gesetzlichen Rentenversicherung bestimmt.
-

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulrich Fülbier**  
**Leiter Arbeitsrecht**  
 Prinzregentenstraße 22  
 80538 München  
 T: +49 89 3090667 62  
 ufuelbier@goerg.de



**Dr. Thomas Bezani**  
**Partner**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 544  
 tbezani@goerg.de



**Dr. Axel Dahms**  
**Partner**  
 Kantstraße 164  
 10623 Berlin  
 T: +49 30 884503 122  
 adahms@goerg.de



**Burkhard Fabritius, MBA**  
**Partner**  
 Alter Wall 20 – 22  
 20457 Hamburg  
 T: +49 40 500360 755  
 bfabritius@goerg.de



**Dr. Dirk Freihube**  
**Partner**  
 Ulmenstraße 30  
 60325 Frankfurt am Main  
 T: +49 69 170000 159  
 dfreihube@goerg.de



**Dr. Ralf Hottgenroth**  
**Partner**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 504  
 rhottgenroth@goerg.de



**Dr. Martin Hörtz**  
**Partner**  
 Ulmenstraße 30  
 60325 Frankfurt am Main  
 T: 49 69 170000 165  
 mhörtz@goerg.de



**Dr. Alexander Insam, M.A.**  
**Partner**  
 Ulmenstraße 30  
 60325 Frankfurt am Main  
 T: +49 69 170000 160  
 ainsam@goerg.de



**Dr. Christoph J. Müller**  
**Partner**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 524  
 cmueller@goerg.de



**Dr. Marcus Richter**  
**Partner**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 534  
 mrichter@goerg.de



**Dr. Frank Wilke**  
**Partner**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 508  
 fwilke@goerg.de



**Pia Pracht**  
**Counsel**  
 Kennedyplatz 2  
 50679 Köln  
 T: +49 221 33660 524  
 ppracht@goerg.de



Jens Völksen

**Counsel**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 504  
jvoelksen@goerg.de



Dr. Franz Hürdler, LL.M

**Assoziierter Partner**

Kantstraße 164  
10623 Berlin  
T: +49-30-884503527  
fhuedler@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

**Assoziierter Partner**

Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
T: +49 40 500360 755  
markgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

**Assoziierter Partner**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 544  
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

**Assoziierte Partnerin**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 534  
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

**Assoziierter Partner**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 534  
sebschaefer@goerg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

**Assoziierte Partnerin**

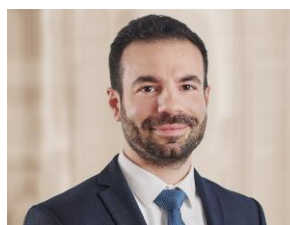
Kantstraße 164  
10623 Berlin  
T: +49 30 884503 122  
fhoffmeister@goerg.de



Sarah Lahmer

**Assoziierte Partnerin**

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: +49-69-170000161  
slahmer@goerg.de

Dr. Alberto Povedano  
Peramato**Assoziierter Partner**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49-221-33660549  
apovedano@goerg.de



Sandra Schramm

**Assoziierte Partnerin**

Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
T: +49-40-500360765  
sschramm@goerg.de



Florian Seidl

**Assoziierter Partner**

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: +49-69-170000158  
fseidl@goerg.de



Ceren Smajgert, LL.B

**Assoziierte Partnerin**

Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
T: +49-40-500360768  
csmajgert@goerg.de



Dr. Julian Stassek

**Assoziierter Partner**  
Prinzregentenstraße 22  
80538 München  
T: +49-89-309066736  
jstassek@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

## Nie weit entfernt – Unsere Standorte

### **BERLIN**

T: +49 30 884503-0  
berlin@goerg.de

### **HAMBURG**

T: +49 40 500360-0  
hamburg@goerg.de

### **FRANKFURT AM MAIN**

T: +49 69 170000-17  
frankfurt@goerg.de

### **KÖLN**

T: +49 221 33660-0  
koeln@goerg.de

### **MÜNCHEN**

T: +49 89 3090667-0  
muenchen@goerg.de