



Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht 2025

Praxisrelevante Entscheidungen zur Administration und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie zum Fremdpersonaleinsatz kompakt erklärt

Ihre Referentinnen



Dr. Charlotte Sander, LL.M.

Deloitte Legal | Employment Law

Partnerin

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 511 307559 3

E-Mail: csander@deloitte.de



Frauke Heudtlaß

Deloitte Legal | Employment Law

Partnerin

Rechtsanwältin

Tel.: +49 211 8772 2587

E-Mail: fheudtlass@deloitte.de

Themenübersicht

01

Arbeitszeit & Urlaub

02

Vergütung

03

**Krankheit &
Schwerbehinderung**

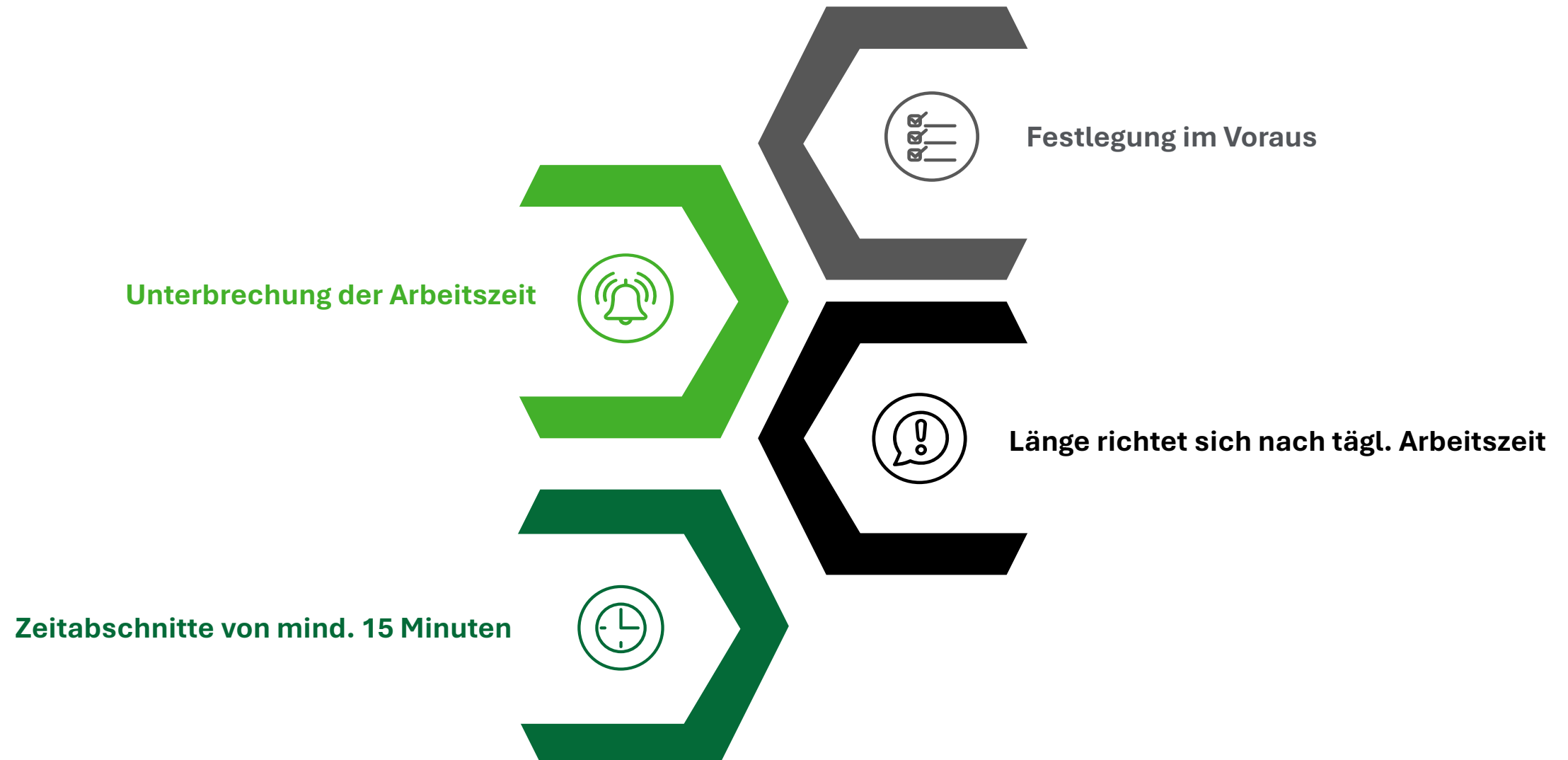
04

Kündigung

05

**Konzernarbeitsrecht &
Mitarbeitervertretung**

Arbeitszeit I Ruhepausen



Sachverhalt

In Teilzeit beschäftigte Ärztin leistete regelmäßig Überstunden. Pausenzeiten waren für Vollzeitbeschäftigte in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Regelung für Teilzeitbeschäftigte fehlte. Nachdem Pausen automatisch abgezogen worden waren, verlangte die Ärztin Überstundenvergütung auch für die abgezogenen Zeiten.

grunds. Zulässigkeit des pauschalen Pausenabzugs

Zulässig, wenn der Arbeitgeber Pausen vorab ordnungsgemäß festgelegt bzw. angeordnet hat und gewährleistet, dass solche Ruhepausen tatsächlich in Anspruch genommen werden können und in Anspruch genommen werden.

Entscheidung

Da der Arbeitgeber die Überstunden duldete, aber keine Pausenzeiten für die Teilzeitbeschäftigte festlegte oder deren Einhaltung kontrollierte, war der pauschale Abzug nicht zulässig.

Praxistipp

- So Pausen zeitlich festgelegt werden, ist die Einhaltung zu überprüfen. Auch sollte die Festlegung von Pausenzeiten alle Arbeitsverhältnisse umfassen.
- Bei dem pauschalen Abzug von Pausenzeiten ist gleichwohl Vorsicht geboten.
- Die Gewährung von Pausen ist nicht nur eine Frage der Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch des Arbeitsschutzes.



Sachverhalt

Ein gerichtlicher Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer statuierte den Urlaub als „in natura gewährt“. Zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses war die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen. Der Arbeitnehmer war krankheitsbedingt nicht in der Lage, den Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch zu nehmen. Eine Auseinandersetzung über die tatsächliche Urlaubshöhe fand im Prozessverlauf nicht statt.



Verzicht auf Abgeltungsanspruch im Aufhebungsvertrag/Vergleich

- Ein Verzicht auf den (gesetzlichen) Urlaubsanspruch ist im laufenden Arbeitsverhältnis nicht möglich; § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG.
- Bei zukünftiger Beendigung: Erlassvertrag wg. gesetzlichen Verbots unwirksam, § 134 BGB iVm. § 13 BUrlG.



Praxistipp

- Tatsachenvergleiche bedürfen der streitigen Auseinandersetzung hinsichtlich des Gegenstands.
- Auf unstrittig bestehenden (Mindest)Urlaub sollte nicht verzichtet werden, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist.
- Das Mittel der unwiderruflichen Freistellung, sollte weitestmöglich genutzt werden.
- Verzicht möglich, wenn das Arbeitsverhältnis im Verzichtszeitpunkt **beendet** ist, da reiner Geldanspruch.

Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte | BAG, Urt. v. 05.12.2024, 8 AZR 370/24 | EuGH, Urt. v. 29.07.2024, C-184/22 und C-185/22



Ein Tarifvertrag sah Überstundenzuschläge für Arbeitsstunden vor, die die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschreiten. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen klagten gegen ihren Arbeitgeber und forderten Überstundenzuschläge für Stunden, die über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgingen, aber unter der regulären Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lagen. Das BAG legte dem EuGH die Rechtsfrage zur Vorabentscheidung vor.

Sachverhalt



Nach Auffassung des EuGH verstößt die ihm vorgelegte tarifliche Regelung gegen die europäische Richtlinie zu Teilzeitarbeit, das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie. In der Folge entschied das BAG, dass Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Überstundenzuschläge haben, sobald sie ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit, und nicht erst, wenn sie die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschreiten.

Entscheidungsgründe

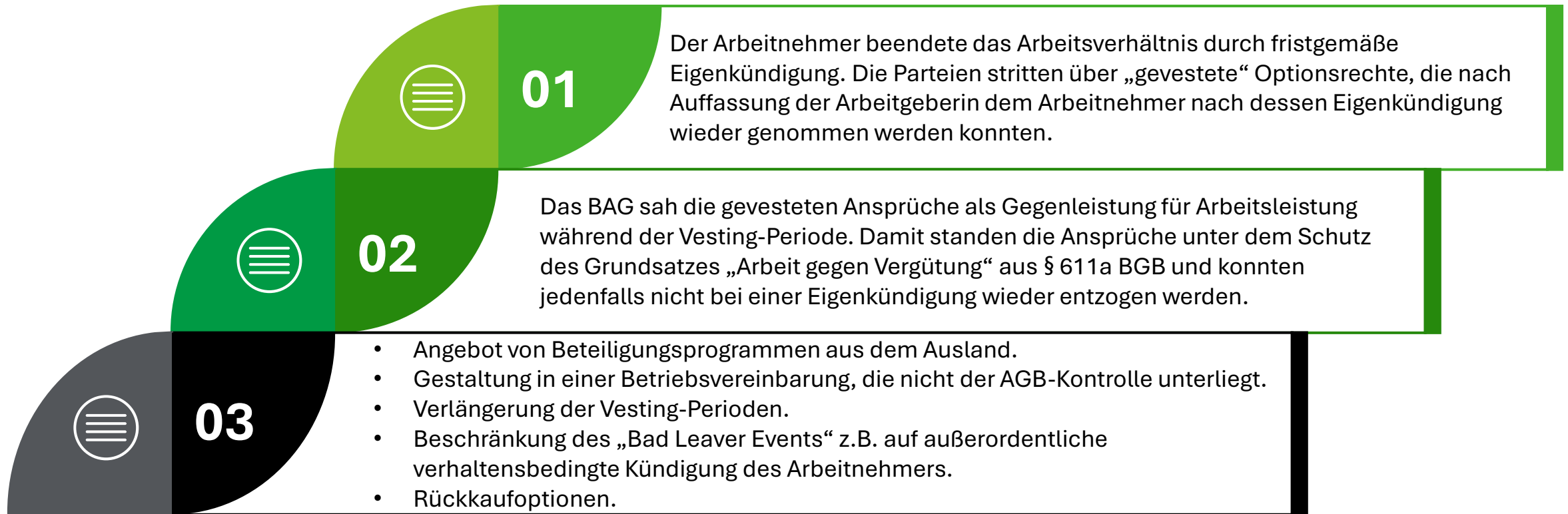


Arbeitgeber, die Überstundenzuschläge gewähren, haben ihre Zuschlagsregelungen auf die Vereinbarkeit mit den vom EuGH und dem BAG aufgestellten Rechtssätzen zu überprüfen und zukünftig im Zweifel zu regeln, dass ein Überstundenzuschlag auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (bereits) für die Mehrarbeit besteht, die die regelmäßige individuelle Arbeitszeit überschreitet.

Praxistipp

Siehe auch: EuGH, Urt. v. 03.07.2025, C-268/24 - Ungleichbehandlung befristet beschäftigter Lehrkräfte bei Fortbildungszuschuss.

Vergütung | Verfall von virtuellen Optionen | BAG, Urteil vom 19. März 2025, 10 AZR 67/24



Kein Präventionsverfahren in der Probezeit I BAG, Urt. v. 03.04.2025, 2 AZR 178/24

Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wurde während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gekündigt. Ein Betriebsrat und eine Schwerbehindertenvertretung bestanden nicht. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer wandte sich gegen seine Kündigung und argumentierte, diese sei u.a. deswegen unwirksam, da kein Präventionsverfahren durchgeführt und ihm kein freier Alternativarbeitsplatz nach SGB IX angeboten worden sei.

Entscheidungsgründe

Das BAG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Während der Wartezeit – und auch im Kleinbetrieb – also außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes, sei kein Präventionsverfahren durchzuführen. Das Angebot freier Alternativarbeitsplätze sei zwar unabhängig von der Wartezeit und der Betriebsgröße zu prüfen, setze jedoch voraus, dass freie und geeignete Arbeitsplätze konkret vom Arbeitnehmer dargelegt werden. Dies hatte der Arbeitnehmer nicht getan.

Praxistipp

Noch im Jahr 2024 entschied das LAG Köln, dass die Pflicht des Arbeitgebers, ein Präventionsverfahren durchzuführen, auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses bestehe und dessen Nichtdurchführung die Vermutung begründen könne, dass eine Kündigung wegen der Behinderung ausgesprochen wurde. Gegen diese Entscheidung hat sich das BAG mit der vorliegenden gestellt und es ist zu erwarten, dass auch das Urteil des LAG Köln in dem angängigen Revisionsverfahren noch aufgehoben wird.

Siehe auch: EuGH, Urt. v. 11.09.2025, C-38/24 – Mittelbare Diskriminierung, Kind mit Behinderung.



Sachverhalt

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin mit Kündigung per Einwurf-Einschreiben. Die Arbeitnehmerin bestritt im Prozess, die Kündigung erhalten zu haben. Der Arbeitgeber legte als Nachweis für den Zugang des Kündigungsschreibens den Einlieferungsbeleg für das Einwurf-Einschreiben sowie einen online abgerufenen Sendungsstatus vor. Einen Auslieferungsbeleg konnte der Arbeitgeber nicht vorlegen.



Entscheidungsgründe

Nach Auffassung des BAG begründe die Vorlage des Einlieferungsbelegs ohne die Vorlage des Auslieferungsbelegs keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Auch aus einem Ausdruck des Sendungsverlaufs lasse sich nicht feststellen, wer die Sendung zugestellt hat und ob das von der Deutschen Post AG vorgesehene Verfahren eingehalten wurde.



Praxistipp

Zur Begründung eines Anscheinsbeweises für den Zugang eines Einwurf-Einschreibens ist auch der Auslieferungsbeleg vorzulegen, auf dem der Zusteller den Einwurf in den Briefkasten dokumentiert hat. Der Einlieferungsbeleg allein genügt hierfür nicht. Darüber hinaus ist es empfehlenswert, den auf dem Auslieferungsbeleg ausgewiesenen Zusteller als Zeugen zu benennen.

Einschränkung des Konzernprivilegs I BAG, Urt. v. 12.11.2024, 9 AZR 13/24

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer berief sich auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Unternehmen, da aufgrund der jahrelangen Tätigkeit für ein anderes Konzernunternehmen das Konzernprivileg nicht greife.



Entscheidung zur Reichweite des Konzernprivilegs

- Es reicht für das Konzernprivileg nicht aus, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags ein anderer Zweck als die Überlassung des Arbeitnehmers an ein anderes Unternehmen verfolgt wird.
- Auch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses ist regelmäßig zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung beschäftigt wird.



Praxistipp

- Von einer Einstellung, die schon mit dem Planungsstadium einer Überlassung/Entsendung verknüpft wird, ist abzuraten.
- Zeiten der Überlassung/Entsendung sollten dringend von Zeiten im Stammhaus abgelöst werden.
- Die Frage der Konformität mit europäischem Recht ist ebenfalls im Auge zu behalten.



Digitaler Zugang einer Gewerkschaft zum Betrieb I BAG, Urt. v. 28.01.2025, 1 AZR 33/24



Sach- verhalt

Die tarifzuständige Gewerkschaft forderte ein digitales Zugangsrecht zu betrieblichen Kommunikationsmitteln des Arbeitgebers. Viele der ca. 5.400 Arbeitnehmer des Betriebs arbeiten mobil. Die Gewerkschaft wollte ihre Mitgliederwerbung und Informationsarbeit an diese Arbeitsbedingungen anpassen und Werbung und Informationen digital verbreiten. Der Arbeitgeber lehnte dies u.a. mit dem Hinweis auf Datenschutz, auf Betriebsablaufstörungen und auf Eingriffe in ihre unternehmerische Freiheit ab.

Entschei- dungs- gründe

Das BAG wies die Forderungen der Gewerkschaft zurück. Die Koalitionsfreiheit umfasse laut BAG zwar auch das Recht einer Gewerkschaft, für Mitglieder zu werben und Beschäftigte auch über digitale Kommunikationswege zu informieren. Insbesondere die geforderte Herausgabe sämtlicher dienstlicher E-Mail-Adressen, der geforderte Zugang zu einer konzernweiten Kommunikationsplattform und die dauerhafte Verlinkung auf der Startseite im Intranet des Arbeitgebers würde aber zu stark in das Eigentumsrecht und die unternehmerische Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers eingreifen.

Praxis- tipp

Im Ergebnis bedeutet dies für die gewerkschaftliche Betätigung, dass die klassischen Zugangswege – insbesondere der physische Zutritt zum Betrieb – weiterhin als ausreichend angesehen werden. Gewerkschaften müssen digitale Kontakte auf freiwillig bereitgestellte Daten der Beschäftigten stützen oder eigene Kanäle außerhalb der Arbeitgeberinfrastruktur nutzen.

Siehe auch: LAG Niedersachsen, Beschl. v. 25.04.2025, 17 TaBV 62/24 - Bereitstellung von Sachmitteln für Betriebsratsmitglieder.

Q&A





Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Dr. Charlotte Sander, LL.M.

Deloitte Legal | Employment Law

Partnerin

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 511 307559 3

E-Mail: csander@deloitte.de



Frauke Heudtlaß

Deloitte Legal | Employment Law

Partnerin

Rechtsanwältin

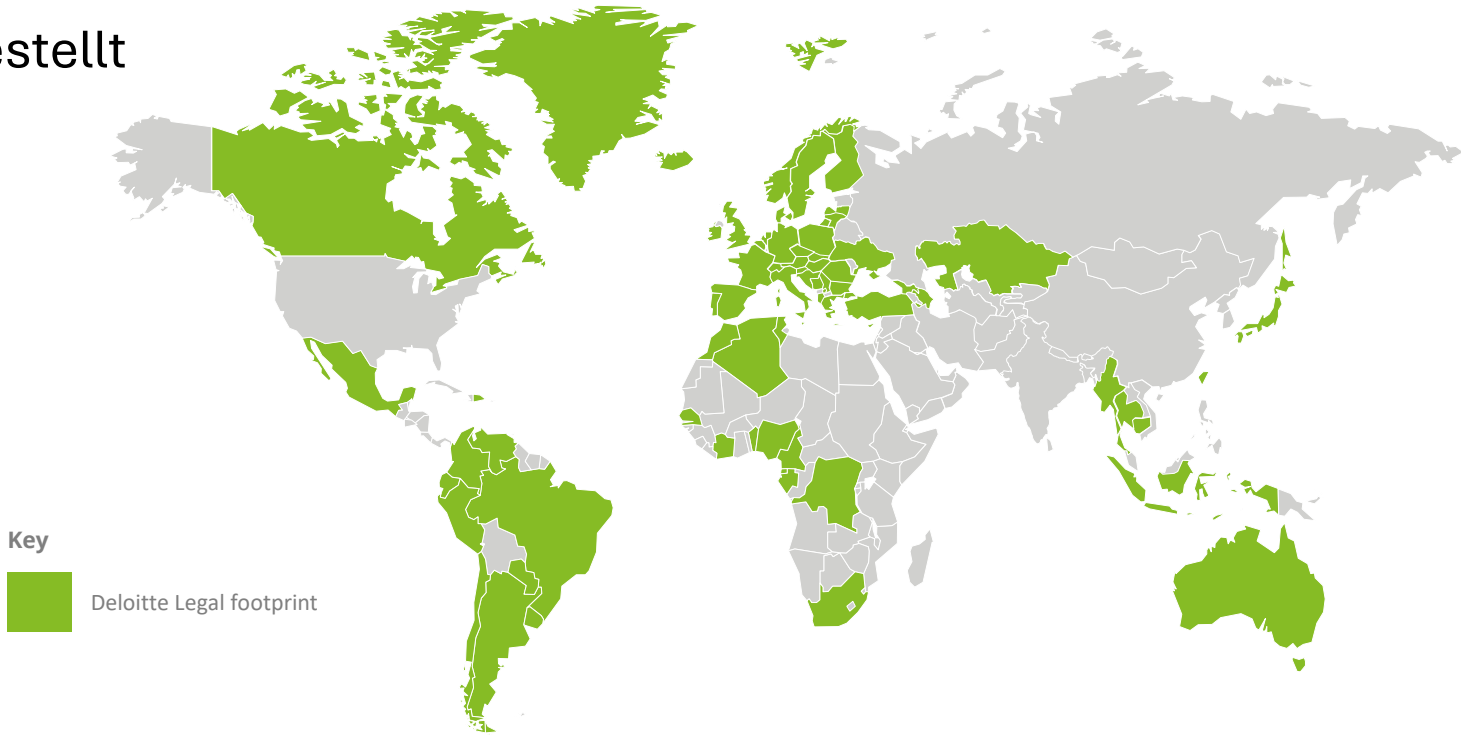
Tel.: +49 211 8772 2587

E-Mail: fheudtlass@deloitte.de

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Key
Deloitte Legal footprint

Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Chile	29. Gabon	43. Kazakhstan	57. Peru	71. Thailand
2. Algeria	16. Colombia	30. Georgia	44. Kosovo	58. Poland	72. Tunisia
3. Argentina	17. Costa Rica	31. Germany	45. Latvia	59. Portugal	73. Turkey
4. Australia	18. Croatia	32. Greece	46. Lithuania	60. Romania	74. Ukraine
5. Austria	19. Cyprus	33. Guatemala	47. Malta	61. Senegal	75. Uruguay
6. Azerbaijan	20. Czech Rep.	34. Honduras	48. Mexico	62. Serbia	76. United Kingdom
7. Belgium	21. Dem Rep of Congo	35. Hong Kong SAR, China	49. Montenegro	63. Singapore	77. Venezuela
8. Benin	22. Denmark	36. Hungary	50. Morocco	64. Slovakia	
9. Bosnia	23. Dominican Republic	37. Iceland	51. Myanmar	65. Slovenia	
10. Brazil	24. Ecuador	38. Indonesia	52. Netherlands	66. South Africa	
11. Bulgaria	25. El Salvador	39. Ireland	53. Nicaragua	67. Spain	
12. Cambodia	26. Equatorial Guinea	40. Italy	54. Nigeria	68. Sweden	
13. Cameroon	27. Finland	41. Ivory Coast	55. Norway	69. Switzerland	
14. Canada	28. France	42. Japan	56. Paraguay	70. Taiwan	



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.