



ARBEITSRECHT kompakt

Ausgabe Q1/ 2026

Übersicht

Rechtsprechung

- ✓ **LAG Niedersachsen** zu Schadenersatzansprüchen von Mitarbeitenden wegen behaupteter Verstöße gegen das Hinweisgeberschutzgesetz
- ✓ **LSG Niedersachsen** zu Auskunftsansprüchen bzgl. Hinweisen an Sozialversicherungsträger
- ✓ **BAG** zur Ungleichbehandlung durch Abhängigkeit einer Entgelt-erhöhungen vom Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages
- ✓ **BAG** zur Benachteiligung wegen des religiös motivierten Tragens eines Kopftuchs bei der Personalauswahl für Sicherheitskontrollen am Flughafen
- ✓ **BAG** zur Wirksamkeit von Freistellungserklärungen nach Kündigung
- ✓ **BAG** zum vorsorglichen Ausschluss des Annahmeverzugs-anspruchs bei unwirksamer Arbeitgeberkündigung
- ✓ **BAG** zur Anfechtung einer Betriebsratswahl – Betrieb(steil) bei Plattformarbeiten

Gesetzgebung

- ✓ **Aktivrente**

Rechtsprechung

Schadenersatzansprüche Arbeitnehmender wegen behaupteter Verstöße gegen das Hinweisgeberschutzgesetz

LAG Niedersachsen (17 SLa 618/25, 17 SLa 619/25);

Pressemitteilung vom 04. Januar 2026

Die 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts verhandelt am 24.04.2026 um 11:00 Uhr und 12:00 Uhr über die Berufungen in Schadenersatzprozessen zweier Mitarbeiter gegen einen großen niedersächsischen Autobauer.

Die Kläger sind bei der Beklagten als Mitglieder des Oberen Managementkreises (OMK) beschäftigt. Sie machen geltend, auf diverse interne Meldungen über Regelverstöße sei von der Beklagten nichts unternommen worden. Stattdessen hätten sie Repressalien erlitten. Sie sind der Ansicht, die Beklagte habe gegen das Hinweisgeberschutzgesetz verstoßen und schulde ihnen Schadenersatz und Schmerzensgeld.

Das Arbeitsgericht Braunschweig hat die Klagen abgewiesen. Ein Schaden, der auf eine Repressalie im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes zurückzuführen ist, sei nicht dargelegt. Es fehle auch an einer nach dem Gesetz erforderlichen internen Mitteilung.

Mit ihren Berufungen verfolgen die Kläger ihre erstinstanzlich gestellten Ansprüche weiter.

Anmerkung: In den bisherigen Entscheidungen deutscher Gerichte zu dieser Thematik blieben die Schadensersatzklagen wie in dem vorliegenden, bisher durch das Arbeitsgericht Braunschweig beurteilten Fall wegen der Nichterfüllung der formalen Anforderungen des Anspruchs nach dem HinSchG erfolglos (vgl. ArbG Hamm, Urteil vom 16.02.2024 (2 Ca 1229/23); LAG Hessen vom 30.05.2025 (Az. 10 GLa 337/25)).

Kein Auskunftsanspruch zu Hinweis an Sozialversicherungsträger

LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 23. März 2026 (L 16 KR 1/26),

Vorinstanz: SG Hannover; Pressemitteilung vom 25.03.2026

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass eine Krankenkasse im Ergebnis nicht verpflichtet ist, Auskunft über Hinweisgeber zu einem möglichen Sozialleistungsmissbrauch zu erteilen.

In dem konkreten Fall hatte ein Mann geklagt, der im Jahr 2018 über einen Zeitraum von acht Monaten arbeitsunfähig war und in dieser Zeit von seiner Krankenkasse Krankengeld von insgesamt rund 17.000 Euro bezog. Drei Jahre später ging bei der Krankenkasse ein Hinweis ein, wonach der Mann während seiner Arbeitsunfähigkeit Nebentätigkeiten nachgegangen sei. Eine Überprüfung

bei der Minijobzentrale ergab, dass er in diesem Zeitraum zwei geringfügige Beschäftigungen im Gastronomiebereich ausgeübt hatte.

Die Krankenkasse forderte daraufhin zunächst die vollständige Rückzahlung des Krankengeldes. Im Widerspruchsverfahren holte sie eine Auskunft des Hausarztes ein, der auf eine ausgeprägte Erschöpfung verwies; außerdem wisse er nicht, was sein Patient in seiner Freizeit mache. Sodann verfolgte die Kasse die Erstattungsforderung nicht weiter.

Der Mann verlangte anschließend Auskunft über die Person des Hinweisgebers, um zivilrechtliche Schadensersatzansprüche wegen falscher Verdächtigung und Rufschädigung geltend machen zu können. Die Krankenkasse lehnte dies unter anderem unter Hinweis auf das Sozialdatengeheimnis ab.

In seinem Urteil hat das LSG die Rechtsauffassung der Krankenkasse bestätigt. Hinsichtlich der Herausgabe von Sozialdaten verfüge die Behörde über ein Ermessen, das sie rechtmäßig ausgeübt habe. Die Belange des Sozialdatenschutzes sowie das berechnigte Interesse von Hinweisgebern an der Wahrung ihrer Anonymität seien zu berücksichtigen. Etwas anderes gelte nur, wenn Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass der Hinweisgeber wider besseres Wissen und in der Absicht der Rufschädigung gehandelt habe, oder der Behörde leichtfertig unzutreffende Informationen übermittelt worden seien. Solche Anhaltspunkte lägen nicht vor. Vielmehr habe sich bestätigt, dass der Kläger während seiner Arbeitsunfähigkeit entgeltlichen Nebentätigkeiten nachgegangen sei. Damit hätten nachvollziehbare Anhaltspunkte bestanden, die die Krankenkasse zu Ermittlungen veranlassen durften.

Ungleichbehandlung durch Abhängigkeit einer Entgelterhöhung vom Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages

BAG, Urteil vom 26.11.2025 (5 AZR 239/24), veröffentlicht am 20.01.2026

Die unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmender ist einem aktuell veröffentlichten BAG-Urteil zur Folge unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Maßgeblich sei hierbei der Zweck für die Gewährung der Leistung – hier eine Lohnerhöhung – und nicht für deren Vorenthaltung.

Kein legitimes Ziel in diesem Sinne bestehe darin, Beschäftigte mit Altverträgen durch Ausschluss von einer Lohnerhöhung zum Abschluss eines insgesamt neuen Vertrages zu motivieren.

In dem entschiedenen Fall war die Klägerin seit Januar 2015 auf Grundlage eines Arbeitsvertrags aus dem Jahr 2014 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Im Februar 2022 bot diese der gesamten Belegschaft, die bisher auf der Basis verschiedener Arbeitsvertragsmuster angestellt waren, neue, einheitliche Arbeitsverträge an, die neben umfangreichen Neuregelungen eine Lohnerhöhung von 4% vorsahen. Während die Mehrheit der Beschäftigten zustimmte, lehnte die Klägerin das Angebot ab und erhielt daher weiterhin ihren bisherigen Grundlohn.

Zum 1. Januar 2023 erhöhte die Arbeitgeberin den Grundlohn erneut um 5% – allerdings ausschließlich für Arbeitnehmende mit neuem Arbeitsvertrag. Die

Klägerin war zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig erkrankt und erhielt für zwei Monate Entgeltfortzahlung auf Basis ihres unveränderten Grundlohns.

Unter Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verlangte sie die Zahlung Differenzbetrages, der sich bei einer 5 % Erhöhung ihres Entgelts ergeben hätte, wie die allen Beschäftigten gewährt worden war, die den neuen Arbeitsvertrag akzeptiert hatten.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Die Revision beim BAG hatte hingegen Erfolg.

Nach Auffassung des BAG gelte der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Lohnerhöhung freiwillig und nach einem generalisierenden Prinzip gewährt. Für die Eröffnung des Anwendungsbereichs dieses Grundsatzes entscheidend sei, dass der Arbeitgeber mit der Erhöhung eine gestaltende, verteilende Entscheidung treffe, auch wenn hierzu keine rechtliche Verpflichtung bestehe.

Hier sei die Gewährung der arbeitgeberseitig freiwillig gewährten Lohnerhöhung grundsätzlich allein vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses abhängig gewesen. Die Klägerin habe sich damit in Bezug auf die gewährte Leistung in einer vergleichbaren Lage wie die begünstigten Arbeitnehmenden befunden.

Auf die unterschiedlichen Vertragsmodelle komme es an dieser Stelle nicht an. Diese seien erst im Rahmen der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung zu berücksichtigen. Indem das LAG dies vermengt habe, habe es den Prüfungsmaßstab unzulässig verkürzt.

Auch als sachlichen Rechtfertigungsgrund erkannte das BAG die Unterscheidung nach Arbeitnehmenden mit alten und neuen Arbeitsverträgen zum Zwecke der arbeitgeberseitig intendierten Erhöhung der Motivation der Arbeitnehmenden, die neuen Vertragsmuster zu akzeptieren nicht an.

Die begünstigten Arbeitnehmenden hätten durch die erneute Lohnerhöhung hier keinen weiteren Beitrag zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen leisten können, da sie den neuen Arbeitsvertrag bereits unterzeichnet hatten. Der maßgebliche Zweck der Lohnerhöhung könne daher nicht mehr darin gesehen werden, gerade dieser Gruppe einen Anreiz zu setzen. Eine bloße "Belohnung" für den Vertragsabschluss rechtfertige keinen dauerhaften Ausschluss der noch auf Basis der alten Verträge Beschäftigten von einer Grundloohnerhöhung.

Auch sei mit der Grundloohnerhöhung hier keine Kompensation schlechterer Arbeitsbedingungen auf der Basis der neuen Verträge verbunden gewesen, die die Ungleichbehandlung hätten rechtfertigen können. Der Grundlohn werde als unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt und unterliege daher besonders strengen Gleichbehandlungsanforderungen.

Im Ergebnis sei der Ausschluss der Klägerin von der Lohnerhöhung demnach nicht gerechtfertigt gewesen.

Benachteiligung aufgrund des religiös motivierten Tragens eines Kopftuchs bei der Personalauswahl für Sicherheitskontrollen am Flughafen der Religion

BAG, Urteil vom 29. Januar 2026 (8 AZR 49/25);

Pressemitteilung vom 29. Januar 2026

Eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin an der Passagier- und Gepäckkontrolle eines Flughafens darf einem aktuellen BAG-Urteil nach grundsätzlich mit einem religiösen Kopftuch erbracht werden. Lehnt der Arbeitgeber eine Bewerbung ab, weil die Bewerberin ein solches Kopftuch trägt, liege darin eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung aufgrund der Religion.

In dem konkreten Fall verantwortet die Beklagte als von der Bundespolizei beliehenes Unternehmen die Passagier- und Gepäckkontrolle am Flughafen Hamburg. Die Klägerin hat sich auf eine dortige Stelle als Luftsicherheitsassistentin beworben. Aufgrund ihres muslimischen Glaubens trägt sie in der Öffentlichkeit ausnahmslos ein Kopftuch.

Ein von der Beklagten mit dem Auswahlprozess beauftragtes Unternehmen lehnte die Bewerbung der Klägerin ab, nachdem diese im Bewerbungsverfahren ein Lichtbild mit Kopftuch vorgelegt hatte. Die Klägerin sah darin eine Benachteiligung aufgrund ihrer Religion und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, die Klägerin sei nicht wegen ihres Kopftuchs, sondern wegen Lücken im Lebenslauf abgelehnt worden. Im Übrigen seien nach einer bei der Beklagten geltenden Konzernbetriebsvereinbarung Kopfbedeckungen aller Art untersagt. Luftsicherheitsassistentinnen unterlägen als von der Bundespolizei Beliehene einem staatlichen Neutralitätsgebot. Dies rechtfertige das Verbot, bei der Arbeit ein religiöses Kopftuch zu tragen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und der Klägerin eine Entschädigung iHv. 3.500,00 Euro zugesprochen. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte beim Achten Senat des BAG keinen Erfolg.

Der Begründung nach hat die Klägerin unter Berücksichtigung der Gesamtumstände ausreichende Indizien iSv. § 22 AGG vorgetragen, die eine Benachteiligung wegen der Religion vermuten lassen. Diese Vermutung habe die Beklagte nicht widerlegt. Das Nichttragen eines Kopftuchs sei keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung iSv. § 8 Abs. 1 AGG für eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin. Die Beklagte könne sich nicht mit Erfolg darauf berufen, eine häufig konfliktreiche Situation an den Kontrollstellen im Flughafen dürfe nicht durch religiöse Symbole verschärft werden. Objektive Anhaltspunkte dafür, dass es im Bereich der Passagierkontrolle aufgrund des Tragens von Kopftüchern durch Luftsicherheitsassistentinnen vermehrt zu Konfliktsituationen kommt, seien nicht ersichtlich.

Wirksamkeit von Freistellungserklärungen nach Kündigung

BAG, Urteil vom 25. März 2026 (5 AZR 108/25); Pressemitteilung vom 25.03.2026

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung

freizustellen, ist einer aktuellen BAG-Entscheidung nach unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt.

Auch bei Fehlen einer wirksamen Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag kann eine Freistellung gerechtfertigt sein, wenn der Beschäftigung in der konkreten Konstellation arbeitgeberseitig überwiegende schützenswerte Interessen entgegenstehen.

In dem entschiedenen Fall war der Kläger seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten tätig. Diese stellte ihm einen auch privat nutzbaren Dienstwagen zur Verfügung. Die Nutzung konnte widerrufen werden, wenn der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. § 20 des formularmäßigen Arbeitsvertrags der Parteien sieht vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch Nutzungsausfallentschädigung für August bis November 2024 i.H.v. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt. Er hat ua. geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

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

Der Begründung nach habe das Landesarbeitsgericht zwar zutreffend angenommen, die Beklagte habe den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen können. Die nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung sei nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiege das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel schneide dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Das Berufungsgericht habe aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Da das Landesarbeitsgericht keine für diese Prüfung ausreichenden Feststellungen getroffen habe, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Anmerkung:

Auch wenn es zu begrüßen ist, dass der Entscheidung nach bei Fehlen einer wirksamen arbeitsvertraglichen Freistellungsklausel einer Weiterbeschäftigung Arbeitnehmender entgegenstehende, überwiegende arbeitgeberseitige Interessen eine Freistellung im Einzelfall rechtfertigen können, kann es sich anbieten, die arbeitsvertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung anzupassen. So können ggf. diesbezügliche Streitigkeiten vermieden werden.

Eine Formulierung könnte beispielsweise wie folgt gestaltet werden:

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung und unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche sowie etwaiger Zeitguthaben von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen, wenn im Einzelfall das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegt.

(2) Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung liegt insbesondere vor, wenn:

- a) der Arbeitnehmer Zugang zu vertraulichen Geschäftsinformationen, Geschäftsgeheimnissen, sensiblen Kundendaten oder strategischen Unternehmensinformationen hat und ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Schutz dieser Informationen besteht;*
- b) der Arbeitnehmer in einer Position mit Kundenkontakt tätig ist und ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Schutz der Kundenbeziehungen besteht;*
- c) der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung, insbesondere einer Umstrukturierung, Reorganisation oder des Wegfalls von Aufgaben, entfallen ist;*
- d) der Arbeitnehmer in einer Führungs- oder Vertrauensposition tätig ist und das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung nachhaltig gestört ist;*
- e) eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens oder der betrieblichen Abläufe führen würde.*

[...]

(3) Bei der Entscheidung über die Freistellung wird der Arbeitgeber die beiderseitigen Interessen nach billigem Ermessen abwägen. Dabei werden insbesondere berücksichtigt:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers,*
- die Art der ausgeübten Tätigkeit,*
- ein etwaiges besonderes Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers,*

- die Gründe für die Kündigung,
- die Dauer der Kündigungsfrist.

(4) Die Freistellung erfolgt unwiderruflich, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes erklärt wird. Der Arbeitnehmer ist während der Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Die übrigen vertraglichen Pflichten, insbesondere die Verschwiegenheitspflicht [ggf. und das Wettbewerbsverbot], bleiben unberührt.

(5) Während der Freistellung ist anderweitiger Verdienst des Arbeitnehmers gemäß § 615 Satz 2 BGB auf die Vergütung anzurechnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, anderweitigen Verdienst unverzüglich mitzuteilen.

Kein vorsorglicher Ausschluss des Annahmeverzugsanspruchs bei unwirksamer Arbeitgeberkündigung

BAG, Beschluss vom 28. Januar 2026 (5 AS 4/25)

Der Fünfte Senat des BAG hat seinem am 09. Februar 2026 veröffentlichten Beschluss seine Rechtsprechung zur Abbedingung von Annahmeverzugsansprüchen dahingehend geändert, dass § 615 Satz 1 BGB in Bezug auf Arbeitnehmeransprüche für den Fall unwirksamer Arbeitgeberkündigungen zwingend sei und diese Ansprüche nicht im Voraus vollständig ausgeschlossen werden könnten. Ein solcher Ausschluss werde auch nicht durch die Wahl ausländischen Rechts (Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO) möglich.

Dem Beschluss zugrunde lag eine Anfrage des zweiten BAG-Senats beim Fünften Senat nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG, ob dieser an seiner bisherigen Auffassung festhalte, wonach § 615 Satz 1 BGB auch für den Fall unwirksamer Kündigungen vollständig abdingbar sei – insbesondere durch Rechtswahl.

Der Fünfte Senat hatte in seiner Entscheidung vom 29.03.2023 (5 AZR 55/19, Rn. 75) noch angenommen, § 615 BGB sei keine zwingende Bestimmung und könne durch Parteivereinbarung abbedungen werden. Der Zweite Senat wollte nunmehr demgegenüber die Ansicht vertreten, dass § 615 Satz 1 BGB insoweit zwingend sei, als von ihm nicht im Voraus für den Fall einer unwirksamen oder erst später wirkenden Kündigung abgewichen werden kann.

Mit dem auf die Anfrage hin ergangenen Beschluss gab der Fünfte Senat **seine bisherige Rechtsprechung auf** und folgt der Ansicht des Zweiten Senats.

Der Begründung zur Folge sei § 615 Satz 1 BGB zwar **grundsätzlich dispositiv**, jedoch finde die Abdingbarkeit ihre **Grenze bei unwirksamen oder mit falscher Frist erklärten Kündigungen**. Eine im Voraus erfolgte vollständige Abbedingung von Annahmeverzugsansprüchen für diese Fälle ist nach § 134 BGB unwirksam.

Die grundsätzliche Abbedingbarkeit ergebe sich aus der Gesetzessystematik. **§ 619 BGB** regelt ausdrücklich die Unabdingbarkeit nur für §§ 617, 618 BGB – nicht aber für § 615 BGB. Auch die **Entstehungsgeschichte** zeige, dass der historische Gesetzgeber § 615 BGB bewusst nicht als unabdingbar ausgestalten

Dass das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB auch ohne explizite Regelung als unabdingbar angesehen werde, rechtfertige keinen Umkehrschluss für § 615 BGB.

Die grundsätzliche Abbedingbarkeit dieser Vorschrift bestätige im Umkehrschluss § 11 Abs. 4 Satz 2 HS 1 AÜG, in dem nur für im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzte Arbeitnehmende ausdrücklich geregelt wurde, dass § 615 BGB nicht ausgeschlossen werden kann.

Die Zulässigkeit der Abbedingung finde jedoch ihre Grenze dort, wo das Arbeitsentgelt als "typische wirtschaftliche Lebensgrundlage" betroffen sei.

Dies ergebe sich auch aus dem Schutzzweck der Kündigungsschutzvorschriften, die insgesamt darauf ausgerichtet seien, die Sicherung der Lebensgrundlage auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine gewisse Zeit zu erhalten und eine Abweichung hiervon nur in besonderen Fällen wie einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund erlaubten.

Die Entscheidung steht im Einklang mit der in der Literatur bereits überwiegend vertretenen Auffassung in dieser konkreten Frage (so etwa ErfK/Greiner, 26. Aufl. 2026 Rn. 8).

Anfechtung einer Betriebsratswahl – Betrieb(steil) bei Plattformarbeiten

BAG, Beschluss vom 28. Januar 2026 (7 ABR 23/24); Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30. Mai 2024 (5 TaBV 84/23)

BAG, Beschluss vom 28. Januar 2026 (7 ABR 26/24); Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Beschluss vom 7. August 2024 (6 TaBV 20/23) und

BAG, Beschluss vom 28. Januar 2026 (7 ABR 40/24); Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 21. November 2024 (3 TaBV 1/24); Pressemitteilung vom 29. Januar 2026

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

In den entschiedenen Fällen bietet die Arbeitgeberin plattformbasierte Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Speisen an. Neben dem am Unternehmenssitz angesiedelten Personalbereich bestehen bundesweit sog. „Hub-Cities“ (Hauptumschlagbasen) und sog. „Remote-Cities“ (Liefergebiete). In den Remote-Cities werden ausschließlich Auslieferungsfahrer, die überwiegend mittels einer App mit der Arbeitgeberin kommunizieren, beschäftigt. In den Hub-Cities sind darüber hinaus Mitarbeiter mit Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten betraut. In den Jahren 2022 und 2023 wurde in mehreren Remote-Cities, ua. in Braunschweig, Kiel und Bremen, jeweils ein Betriebsrat gewählt. Die Arbeitgeberin hat diese Wahlen in drei Verfahren

angefochten und die Auffassung vertreten, diese seien wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam.

Die jeweiligen Landesarbeitsgerichte haben die Betriebsratswahlen mit der Begründung für unwirksam erklärt, die Remote-Cities seien weder Betriebe noch selbstständige Betriebsteile iSd. BetrVG.

Die hiergegen gerichteten Rechtsbeschwerden der Betriebsräte hatten insoweit vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Im Hinblick auf verfahrensrechtliche Besonderheiten konnte nicht in allen Verfahren eine endgültige Entscheidung durch den Senat ergehen. Insoweit sind die Verfahren an das jeweilige Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Die BAG-Richter verargumentierten dies wie folgt: Betriebsräte werden nach § 1 BetrVG in Betrieben gewählt. Als Betriebe gelten unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch selbstständige Betriebsteile. Eine organisatorische Einheit ist ein Betrieb, wenn sie in den wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten von einer einheitlichen, für diese Einheit bestehenden Leitung gesteuert wird.

Für das Vorliegen eines Betriebsteils genüge ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb. Diese Maßgaben gelten auch, wenn die Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen „digital“ mit Hilfe einer App gesteuert werden. Danach seien die Landesarbeitsgerichte zutreffend davon ausgegangen, bei den einzelnen Remote-Cities handele es sich nicht um betriebsratsfähige Organisationseinheiten. Die Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit eigenem Dienstplan sei hierfür nicht ausreichend. Den Remote-Cities fehle es bereits an einem Mindestmaß organisatorischer Selbstständigkeit, welches sich nicht allein durch die dort beschäftigten Auslieferungsfahrer als Interessengemeinschaft vermittele.

Mit dieser Entscheidung führt das BAG seine aktuelle Rechtsprechung zum Betriebsbegriff im Sinne des BetrVG fort.

Gesetzgebung

Aktivrente

Die sogenannte Aktivrente ist eine zum 1. Januar 2026 in Kraft getretene Neuerung, die darauf abzielt, Fachkräfte durch finanzielle Anreize länger im Erwerbsleben zu halten. Entgegen der Bezeichnung handelt es sich nicht um eine neue Rentenart, sondern um einen Steuerfreibetrag für Erwerbstätige, die bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Zuständiger Ansprechpartner bei Fragen sind deshalb die Finanzämter und nicht die Rentenversicherung.

Das **BMF hat einen FAQ-Katalog** zu diesem Thema erstellt, der fortlaufend überarbeitet wird:

[Bundesfinanzministerium – Fragen und Antworten zur Aktivrente](#)

Für Arbeitgeber finden sich hier insbesondere Fragen **zur Berücksichtigung des neuen Freibetrages in der Entgeltabrechnung.**

Zentrale Regelungen sind hiernach:

Steuerfreibetrag: Beschäftigte im Rentenalter können bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei hinzuverdienen.

Voraussetzung: Die betroffene Person muss die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Ausschlüsse: Die Steuerbefreiung gilt nicht für Minijobber, Selbstständige, Beamte oder Abgeordnete.

Sozialversicherung: Trotz Steuerfreiheit bleiben Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fällig. Rentenbezieher zahlen in der Regel den ermäßigten Beitragssatz von 14 % (statt 14,6 %), haben aber keinen Anspruch auf Krankengeld.

Arbeitsvertraglich sollten bei geplanten Beschäftigungen über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus zunächst bestehende Verträge auf automatische Altersbefristungen geprüft werden. Eine Weiterbeschäftigung erfordert oft eine rechtzeitige vertragliche Anpassung oder einen Neuabschluss vor dem Auslaufen des bestehenden Vertrages.

Bezüglich der Möglichkeiten erneuter kalendermäßiger Befristungen bestehen mit Einführung der **neuen Fassung von § 41 (2) SGB VI** erweiterte Möglichkeiten. Hierzu hat die **BDA eine Handreichung** herausgegeben, die wir anliegend diesem Newsletter beifügen.

Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. | Schiffgraben 36 | 30175 Hannover | www.uvn.digital

Mit dem UVN Arbeitsrecht kompakt-Newsletter möchten wir Sie über ausgewählte aktuelle Themen und ggf. unsere Ansichten hierzu zum Bearbeitungszeitpunkt informieren. Wir erheben dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Richtigkeit. Die Informationen, Handlungs- oder Formulierungsvorschläge können und sollen eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.