



Arbeitsrecht: Fünf Leitentscheidungen für Arbeitgeber

Von Mehrarbeitszuschlägen über Versetzungen bis zur Betriebsratswahl

Dr. Lars Hinrichs, Katja Sartori-Roethke, Elisa Ultsch, Leonie Katharina Scharwächter

Sehr geehrte Leser*innen,

fünf aktuelle Entscheidungen geben wichtige Orientierung für die arbeitsrechtliche Praxis. Im Fokus stehen Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte und die Grenzen des Direktionsrechts bei der Übertragung neuer Tätigkeiten. Darüber hinaus werden die Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen, die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns bei Dienstwagenüberlassung und das Zutrittsrecht einer gekündigten Wahlbewerberin zum Betrieb behandelt.

Dieses Whitepaper ordnet die Entscheidungen ein und zeigt ihre möglichen Auswirkungen auf Arbeitsverträge, betriebliche Regelungen und personelle Maßnahmen.

Über die Autor*innen:

Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Partner), Katja Sartori-Roethke (Associate), Elisa Ultsch (Senior Associate) und Leonie Katharina Scharwächter (Counsel) sind bei Deloitte Legal tätig. Als Autor*innen dieses Whitepapers bringen sie ihre arbeitsrechtliche Expertise und ihre Erfahrung in der Beratung von Unternehmen ein. Deloitte Legal erbringt die Rechtsberatung innerhalb der Deloitte-Organisation in Deutschland.





Monthly Dose Arbeitsrecht

Rechtsprechung Arbeitsrecht

03/2026 | Juli 2026

Die aktuelle Ausgabe unserer *Monthly Dose Arbeitsrecht* behandelt **fünf Leitentscheidungen** aus der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Themen, die bei vielen Arbeitgebern aktuell im Fokus der betrieblichen Praxis stehen.

Arbeitgeber mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.11.2025 (5 AZR 118/23) zu tariflichen Mehrarbeitszuschlägen besonders beachten. Das **BAG stellt klar, dass Teilzeitkräfte nicht dadurch benachteiligt werden dürfen, dass Zuschläge erst ab denselben Arbeitszeitgrenzen gewährt werden wie Vollzeitbeschäftigten**. Die aus unserer Sicht zutreffende Entscheidung führt die jüngere Rechtsprechung des EuGH und des BVerfG zur Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten konsequent fort und konkretisiert die Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Mehrarbeitsregelungen und dürfte zahlreiche tarifliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Zuschlagssysteme auf den Prüfstand stellen.

Für die betriebliche Praxis ebenfalls von materieller Relevanz ist das Urteil des LAG Niedersachsen vom 12.01.2026 (4 SLa 454/25) zu den Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. Das Gericht hat entschieden, dass **die Zuweisung einer neuen Tätigkeit trotz unveränderter Stellenbezeichnung unzulässig sein kann, wenn sie mit einer erheblichen Reduzierung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs verbunden ist**. Die Entscheidung bestätigt die bisherige Rechtsprechung zur erforderlichen Gleichwertigkeit einer im Wege des Direktionsrechts zugewiesenen Tätigkeit und verdeutlicht, dass bei Versetzungen nicht die formale Bezeichnung der Position, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit maßgeblich ist.

Darüber hinaus bespricht diese Ausgabe die Entscheidungen des

- BAG vom 30.10.2025 (2 AZR 160/24) zur **Dauer einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen i.S.v. § 15 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz**
- BSG vom 13.11.2025 (B 12 BA 8/24 R) zur **Nichterfüllung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Überlassung eines Dienstwagens**
- ArbG Nürnberg vom 15.01.2026 (9 BVGa 3/26) zum **Anspruch auf zeitlich begrenzten Zutritt zum Betrieb einer gekündigten Wahlbewerberin zum Betriebsrat zu Zwecken der Wahlwerbung**

Wir wünschen Ihnen eine anregende und praxisnahe Lektüre!

1. Tarifliche Mehrarbeitszuschläge dürfen Teilzeitkräfte nicht benachteiligen

BAG Urt. v. 26.11.2025, 5 AZR 118/23

Mit Urteil vom 26.11.2025 (5 AZR 118/23) hat das BAG entschieden, dass tarifliche Regelungen über Mehrarbeitszuschläge gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, wenn Teilzeitbeschäftigte Zuschläge erst ab derselben Wochenarbeitszeit erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Die Entscheidung erging vor dem Hintergrund der grundlegenden Rechtsprechung des BVerfG (Beschl. v. 11.12.2024, 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23) zur tariflichen Gleichheitskontrolle und konkretisiert die Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung tariflicher Zuschlagsregelungen für Teilzeitbeschäftigte. Das Urteil knüpft zudem an die jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an.

Sachverhalt

- Der Kläger war als Kommissionierer in Teilzeit mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt.
- Auf das Arbeitsverhältnis fand der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997 (MTV) Anwendung.
- Nach § 8 Ziff. 1 Satz 1 MTV beträgt die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden.
- Nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 MTV war Mehrarbeit bis einschließlich der 40. Wochenstunde zwar zu vergüten, ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % fiel jedoch erst für Arbeitsstunden an, die über die 40. Wochenstunde hinaus geleistet wurden.

- Der Kläger erbrachte wiederholt Mehrarbeit über seine individuelle Wochenarbeitszeit hinaus, erreichte jedoch nicht die tarifliche Grenze von 40 Wochenstunden.
- Arbeitsstunden, die die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 nach § 8 Ziff. 1 S. 1 MTV nicht um 1,5 übersteigen, sind gemäß MTV nicht zuschlagspflichtig.
- Der Kläger verlangt dennoch Mehrarbeitszuschläge und macht geltend, dass die tarifliche Regelung Teilzeitkräfte entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG benachteilige.
- Die Beklagte hält die tarifliche Regelung für wirksam und argumentiert, die Zuschläge dienten dem Ausgleich besonderer Belastung bei übermäßiger Arbeitsbeanspruchung sowie dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

Entscheidungsgründe

Das BAG gab der Revision des Klägers statt und hob das Urteil des LAG Nürnberg auf.

- **Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG:** Das BAG erkannte, dass die tarifliche Regelung Teilzeitbeschäftigte gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteiligt und gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verstößt. Die einheitliche Zuschlagsgrenze von mehr als 40 Wochenstunden führt dazu, dass Teilzeitkräfte erheblich mehr Zusatzstunden leisten müssen als Vollzeitbeschäftigte, bevor ein Zuschlagsanspruch entsteht. Das Gericht stützte sich dabei maßgeblich auf die einschlägige EuGH-Rechtsprechung zur Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.
- **Keine sachliche Rechtfertigung:** Nach Auffassung des BAG lässt sich die Ungleichbehandlung nicht allein mit dem Hinweis auf eine tarifvertragliche Regelung rechtfertigen. Zwar können Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich dem Belastungsausgleich und

dem Gesundheitsschutz dienen. Die tarifliche Regelung berücksichtigt jedoch nicht die besonderen Belastungen, die für Teilzeitbeschäftigte bereits durch die Überschreitung ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit entstehen können. Die Zuschlagsgrenze von 40 Wochenstunden verfolgt das angeführte Ziel daher nicht in kohärenter und angemessener Weise.

- **Teilnichtigkeit der Tarifnorm** Die tarifliche Regelung ist insoweit gemäß § 134 BGB nichtig, als sie auch für Teilzeitbeschäftigte eine Arbeitsleistung von mehr als 40 Wochenstunden verlangt. Die Benachteiligung kann nicht zulasten der Teilzeitbeschäftigten aufrechterhalten werden. Teilzeitbeschäftigte haben deshalb Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag, sobald sie die für sie maßgebliche proportionale Zuschlagsgrenze überschreiten.
- **Proportionale Zuschlagsgrenze** Das BAG verlangt eine an der individuellen Arbeitszeit orientierte Berechnung der Zuschlagsgrenze. Ausgangspunkt ist die tarifliche Differenz zwischen regelmäßiger Vollzeitarbeitszeit und tariflicher Zuschlagsgrenze. Diese Differenz ist bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend ihrer Arbeitszeitquote zu reduzieren. Im Streitfall entstand der Zuschlagsanspruch daher bereits bei einer Überschreitung der individuellen Wochenarbeitszeit um mehr als 1,2 Stunden.
- **Unmittelbare Anpassung nach oben und Einordnung der BVerfG-Rechtsprechung:** Das BAG beseitigte die Benachteiligung unmittelbar durch eine Anpassung nach oben zugunsten der Teilzeitbeschäftigten. Betroffene Arbeitnehmer können sich daher unmittelbar auf § 612 Abs. 2 BGB i. V. m. § 4 Abs. 1 TzBfG berufen. Das BVerfG hat zwar hervorgehoben, dass Tarifvertragsparteien bei gleichheitswidrigen Tarifnormen grundsätzlich über eine vorrangige Korrekturkompetenz verfügen. Nach Auffassung des BAG folgt die Rechtsfolge hier jedoch unmittelbar aus dem gesetzlichen Benachteiligungsverbot des Teilzeitrechts,

sodass eine vorgelagerte tarifliche Neuregelung nicht erforderlich ist.

- **Zurückweisung an das LAG:** Das BAG konnte die Höhe der Ansprüche nicht abschließend selbst bestimmen. Es fehlten Feststellungen zu Umfang und Vergütung der konkret geleisteten Mehrarbeit. Die Sache wurde deshalb zur weiteren Aufklärung und Entscheidung an das LAG Nürnberg zurückverwiesen.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung hat erhebliche praktische Relevanz über den konkreten Tarifvertrag hinaus.

Arbeitgeber sollten tarifliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Zuschlagsregelungen daraufhin überprüfen, ob sie Teilzeitbeschäftigte proportional berücksichtigen. Einheitliche Schwellenwerte für Mehrarbeitszuschläge können gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, wenn sie dazu führen, dass Teilzeitkräfte einen Zuschlag erst nach einer im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit überproportionalen Mehrbelastung erhalten.

Besonders betroffen sind Branchen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Arbeitszeitkonten sowie Schicht- und Logistikbetriebe. Die Entscheidung dürfte zudem die Überprüfung zahlreicher bestehender Zuschlagssysteme nach sich ziehen und die Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Mehrarbeitsregelungen weiter konkretisieren.

Zugleich zeigt das Urteil, dass die vom BVerfG hervorgehobenen Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien zwar zu beachten sind, tarifliche Regelungen jedoch an den zwingenden gesetzlichen Vorgaben des Teilzeitrechts und den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsanforderungen gemessen werden. Die Entscheidung fügt sich damit in die aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung ein, die einerseits die Tarifautonomie stärkt, andererseits aber Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten konsequent korrigiert.



2. Unwirksame Versetzung bei deutlicher Verkleinerung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs

LAG Niedersachsen Ur. v. 12.01.2026, 4 SLa 454/25

Das LAG Niedersachsen entschied in seinem Urteil vom 12.01.2026 (4 SLa 454/25), dass die Zuweisung einer anderen Tätigkeit nicht mehr vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 S. 1 GewO gedeckt ist, wenn die neue Tätigkeit trotz gleicher Stellenbezeichnung tatsächlich deutlich geringwertiger ist.

Sachverhalt

- Der Kläger ist seit 2002 als Abteilungsleiter bei der Beklagten, die Entwicklungsdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtbranche erbringt, beschäftigt. Er leitete zuletzt (bis Ende Juni 2024) eine Abteilung mit vier Teams, insgesamt 77 Mitarbeitern und mehreren Prüfständen, an welchen das Prüfen und Testen von Anlagen aller Art stattfand.
- Die Beklagte definiert in ihren Organisationsrichtlinien die Tätigkeit eines Abteilungsleiters mit der nachhaltigen Steuerung von Vertrieb und Leistungserbringung in der Abteilung sowie der Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Abteilung als leitender Angestellter.

- Die Beklagte wies den Kläger im Rahmen einer Restrukturierung mit Schreiben vom 18.06.2024 zum 01.07.2024 an, die Leitung einer anderen Abteilung zu übernehmen. Die neue Abteilung bestand aus zwei Teams, von denen sich eins in Kurzarbeit befand und zum Zeitpunkt der Anweisung 2 Mitarbeiter umfasste, und das bereits bisher vom Kläger geleitete Team mit 19 Mitarbeitern. Der neue Tätigkeitsschwerpunkt des Klägers sollte darin bestehen, u.a. den Ausbau des Geschäftsmodells Information Engineering voranzutreiben und hierzu auch ein neues Team aufzubauen. In seiner neuen Tätigkeit sollte der Kläger keine Investitionsbusinesspläne (mehr) erstellen. Bei der Beklagten seit Februar 2024 ein Einstellungsstopp.
- Der Kläger hielt die Versetzung für unwirksam, da seine neue Tätigkeit nicht mehr der eines Abteilungsleiters entspreche, sondern vielmehr der eines Teamleiters. Mit seiner Klage begehrte er die Feststellung der Unwirksamkeit der Weisung sowie die Beschäftigung auf seiner vorherigen Position.

Entscheidungsgründe

Das LAG Niedersachsen gab dem Kläger statt und entschied, dass die Zuweisung des neuen Aufgabengebiets nicht vom Direktionsrecht gedeckt gewesen sei. Die Zuweisung des neuen Aufgabengebiets stelle vielmehr eine Vertragsänderung dar.

- **Reichweite des Direktionsrechts:** Die Zulässigkeit der Ausübung des Direktionsrecht bestimmt sich nach § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 3 BGB) im Rahmen der arbeitsvertraglichen Grenzen festlegen. Eine andere Tätigkeit i.R.d. Direktionsrechts dürfe regelmäßig nur zugewiesen werden, wenn sie gleichwertig ist. Das Direktionsrecht nach § 106 S. 1 GewO erlaube lediglich die Konkretisierung des Arbeitsvertrages, nicht aber dessen inhaltliche Änderung.

- **Unzumutbarkeit der angewiesenen neuen Funktion:** Zwar sei der Kläger formal weiterhin als Abteilungsleiter beschäftigt worden. Das Gericht stellte jedoch fest, dass die neue Tätigkeit nicht mehr gleichwertig mit seiner bisherigen Position gewesen sei. Bereits nach den von der Beklagten selbst aufgestellten Anforderungen an eine Abteilungsleiterfunktion sei zweifelhaft gewesen, ob die neue Stelle noch den Charakter einer Abteilungsleiterposition aufweise. Zudem habe sich der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Klägers deutlich verkleinert. Insbesondere seien wesentliche technische und wirtschaftliche Verantwortlichkeiten entfallen. Auch aufgrund der erheblich geringeren Anzahl an unterstellten Arbeitnehmern – von zuvor 77 auf zunächst nur noch 28 und später 21 Mitarbeiter – könne nicht mehr von einer gleichwertigen Tätigkeit ausgegangen werden. Da die Weisung bereits die arbeitsvertraglichen Grenzen überschritten habe, bedurfte es keiner Prüfung mehr, ob sie billigem Ermessen entspreche.
- **Fortgesetzte Tätigkeit in bisheriger Funktion:** Der Kläger sei auf seiner vorherigen Position zu beschäftigen. Ein Anspruch darauf ergebe sich bereits daraus, dass die Zuweisung der anderen Tätigkeit nicht vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt gewesen sei und der Kläger daher seine Leistung so zu erbringen habe, wie sie durch die letzte wirksame Weisung konkretisiert wurde. Der Arbeitgeber könne jedoch jederzeit eine neue, wirksame Weisung erteilen.

Folgen für die Praxis

Die – in der Begründung nicht durchgehend überzeugende – Entscheidung sensibilisiert Arbeitgeber für die sorgfältige Prüfung der zulässigen Reichweite des Direktionsrechts bei einer beabsichtigten Änderung der Tätigkeit/Funktion des einzelnen Mitarbeiters auf Grund der Ausübung des Direktionsrechts. Dabei ist die tatsächliche Tätigkeit entscheidend und nicht deren formale Bezeichnung. Maßgeblich sind insbesondere Umfang der Führungs-, Personal-, Sach- und Budgetverantwortung sowie die tatsächliche Stellung in der betrieblichen Hierarchie.

Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Zuweisung einer anderen Tätigkeit unwirksam war, bleibt die letzte wirksame Konkretisierung der Arbeitspflicht maßgeblich, bis sie durch eine neue wirksame Weisung ersetzt wird. Wird der Verantwortungsbereich dauerhaft erheblich reduziert, kann die Zuweisung außerhalb des Direktionsrechts liegen und eine einvernehmliche Vertragsänderung oder gegebenenfalls eine Änderungskündigung zur Herbeiführung des gewünschten neuen Status Quo erforderlich machen.



3. Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis – Keine festen Regelwerte

BAG Ur. v. 30.10.2025, 2 AZR 160/24

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.10.2025 (2 AZR 160/24), dass es keine festen Regelwerte für die Dauer einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen i.S.v. § 15 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) gibt und deren Verhältnismäßigkeit stets im Einzelfall zu prüfen ist.

Sachverhalt

- Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin auf Grundlage eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt. Der Vertrag sah eine viermonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vor. Für die Tätigkeit bestand ein 16-wöchiges Einarbeitungskonzept bestehend aus drei Wochen theoretischem

Training, vier Wochen praktischem Nesting-Training und einer neunwöchigen Non-Tenure-Phase, in der die Beschäftigten bereits weitgehend selbstständig tätig werden, jedoch weiterhin Unterstützung erhalten.

- Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit ordentlich.
- Die Klägerin hielt die Probezeit für unverhältnismäßig lang und meint diese hätte maximal drei Monate betragen dürfen, da § 15 Abs. 3 TzBfG ein angemessenes Verhältnis zur Dauer der Befristung fordere.
- Ferner meint die Klägerin, dass die Kündigung nach den Regelungen des Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf Ihre soziale Rechtfertigung zu untersuchen sei, da § 1 Abs. 1 KSchG im Wege der teleologischen Reduktion so auszulegen sei, dass von einem Gleichlauf von zulässiger, vorliegend dreimonatiger, Probezeit und gesetzlicher Wartezeit auszugehen sei.
- Die Beklagte hielt die viermonatige Probezeit wegen der erforderlichen Einarbeitungszeit von 16 Wochen für angemessen.

Entscheidungsgründe

Das BAG entschied, dass die Dauer der Probezeit im konkreten Fall angemessen sei und die Kündigung das Arbeitsverhältnis wirksam beendet habe.

- **Keine gesetzliche starre Grenze der Probezeit:** Das BAG stellte klar, dass eine starre Grenze (z.B. 25 % der Befristungsdauer) für die Länge der Probezeit nicht existiere. Weder Art. 8 Abs. 2 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie noch § 15 Abs. 3 TzBfG enthielten entsprechende Vorgaben. Ein im europäischen Gesetzgebungsverfahren diskutierter Vorschlag einer Höchstgrenze von 25 % der Vertragsdauer sei gerade nicht Bestandteil der Richtlinie geworden. Gerichte dürften auch keine festen Prozentsätze entwickeln, da der europäische und der nationale Gesetzgeber bewusst darauf verzichtet hätten, die Verhältnismäßigkeit durch feste Grenzwerte zu konkretisieren.

- **Einzelfallbezogene Beurteilung:** § 15 Abs. 3 TzBfG verlange vielmehr eine einzelfallbezogene Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Berücksichtigung von (1.) der Dauer der Befristung und (2.) der Art der Tätigkeit unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls. Die vom Gesetzgeber in § 622 Abs. 3 BGB verankerte Höchstdauer für die Probezeit von 6 Monaten sei nicht überschritten. Auch die relative Dauer der Probezeit von vier Monaten bei einer Befristung von zwölf Monaten spreche für sich genommen nicht gegen deren Verhältnismäßigkeit. Das BAG betonte, dass jedenfalls dann, wenn zwei Drittel der Befristungsdauer außerhalb der Probezeit liegen, allein hierin regelmäßig noch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liege.
- **Verhältnismäßigkeit im konkreten Fall:** Das BAG begründete die Verhältnismäßigkeit der Probezeit im konkreten Fall insbesondere damit, dass für die Tätigkeit ein objektiv nachvollziehbares Einarbeitungsprogramm von insgesamt 16 Wochen. Die Probezeit dürfe auch einen Zeitraum umfassen, in dem Arbeitnehmer nach Abschluss einer geregelten Einarbeitung das Erlernte eigenständig anwenden sollen. Bis zum Ablauf der viermonatigen Probezeit verblieben nach Abschluss des 16-wöchigen Einarbeitungskonzepts lediglich rund 1,5 Wochen.
- **Keine Anwendung des KSchG:** Die Kündigung habe auch keiner sozialen Rechtfertigung nach dem KSchG bedurft. Der Begriff „Probezeit“ im unionsrechtlichen Sinn (vgl. Art. 8 Abs. 2 Satz 1 der Arbeitsbedingungen-RL) und in § 15 Abs. 3 TzBfG sei nicht gleichbedeutend mit dem Begriff der „Wartezeit“ des § 1 Abs. 1 KSchG:
 - Die Probezeit sei ein Zeitraum, in dem die Eignung des Arbeitnehmers für die Stelle geprüft werde und die auf einer Vereinbarung der Parteien beruhe.
 - Die Wartezeit regle demgegenüber den Zeitraum von sechs Monaten, in dem das KSchG noch keine

Anwendung findet. Sie stelle eine rechtliche Voraussetzung für den Eintritt des Kündigungsschutzes dar.

Folgen für die Praxis

Arbeitgeber können die Dauer der Probezeit individuell gestalten, müssen aber stets die konkrete Tätigkeit und den tatsächlichen Einarbeitungsbedarf berücksichtigen. Starre Prozentsätze, anhand derer die Zulässigkeit einer Probezeit beurteilt werden könnte, gibt es nicht.

Die Entscheidung verdeutlicht zugleich, dass die Gerichte keine festen Regelwerte entwickeln dürfen, sondern stets eine umfassende Einzelfallprüfung vorzunehmen haben.

Eine sorgfältige Dokumentation von Einarbeitungsanforderungen und Ausbildungsphasen erleichtert die Darlegung der Angemessenheit der Dauer der Probezeit bei späteren Streitigkeiten über Probezeitkündigungen.



4. Der gesetzliche Mindestlohn wird durch die Überlassung eines Dienstwagens nicht erfüllt

BSG Ur. v. 13.11.2025, B 12 BA 8/24 R

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte die Frage zu klären, ob der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn sozialversicherungsrechtlich durch die Überlassung eines

Firmenfahrzeugs erfüllt werden kann oder ob der Mindestlohn zwingend als Geldleistung zu erbringen ist und deshalb bei der Beitragsbemessung unabhängig von gewährten Sachleistungen zu berücksichtigen bleibt.

Sachverhalt

- Die Klägerin, eine GmbH, beschäftigte zwei Mitarbeiter in den Jahren 2015 bis 2017 in Teilzeit.
- Die Mitarbeiterinnen waren zunächst in Vollzeit tätig und ihnen wurde jeweils ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiterinnen reduzierten später ihre Arbeitszeit auf eine Teilzeittätigkeit und erhielten eine Vergütung von 150 EUR/brutto (bei einer 12-stündigen Wochenarbeitszeit) bzw. von 480 EUR (bei einer 32-stündigen Wochenarbeitszeit) sowie jeweils die fortgesetzte Nutzung des Dienstwagens.
- Das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt wurde nach den vertraglichen Vereinbarungen durch die Überlassung der Dienstwagen erbracht und der jeweilige geldwerte Vorteil der Sozialversicherung unterworfen.
- Je nach Höhe des geldwerten Vorteils erfolgten zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerinnen Ausgleichszahlungen, um den vereinbarten Vergütungsanspruch auszugleichen.
- Im Rahmen einer Betriebsprüfung forderte die Deutsche Rentenversicherung Bund Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen in Höhe von 4.337,21 EUR nach. Nach ihrer Auffassung stand den Arbeitnehmerinnen für die geleisteten Arbeitsstunden der gesetzliche Mindestlohn von EUR 8,50 (2015 und 2016) bzw. EUR 8,84 (ab 2017) zu, der nicht durch die Sachleistung „Firmenwagen“ erfüllt werden könne.
- Während das Sozialgericht die Klage abwies, hob das Landessozialgericht die Nachforderung auf. Auf die

Revision der Deutschen Rentenversicherung entschied das BSG zugunsten der Beklagten.

Entscheidungsgründe

- **Sozialversicherungsrechtliches Entstehungsprinzip:** Für die Beitragsbemessung in der Sozialversicherung ist aufgrund des sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzips das arbeitsrechtlich geschuldete Arbeitsentgelt maßgeblich. Entscheidend ist daher nicht, ob oder in welcher Form der Vergütungsanspruch tatsächlich erfüllt wurde.
- **MiLoG-Anspruch eigenständiger gesetzlicher Anspruch:** Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG ist ein eigenständiger gesetzlicher Anspruch, der neben den arbeitsvertraglichen Vergütungsanspruch tritt und mit jeder geleisteten Arbeitsstunde entsteht.
- **Mindestlohn als Geldanspruch:** durch eine Geldleistung erfüllt werden. Hierfür sprechen insbesondere der Wortlaut des MiLoG, der mehrfach von der „Zahlung“ des Mindestlohns spricht, sowie die Festlegung eines bestimmten Eurobetrags je Arbeitsstunde. Auch der Zweck des Mindestlohns spricht für eine Erfüllung durch Geldzahlung. Der Mindestlohn soll Arbeitnehmern ein existenzsicherndes Mindesteinkommen gewährleisten, Lohnunterbietungswettbewerb verhindern und eine Inanspruchnahme staatlicher Sozialleistungen vermeiden. Diese Ziele können durch die Überlassung eines Firmenwagens nicht erreicht werden.
- **Systematische Herleitung aus § 107 GewO:** Das BSG stützt seine Auffassung zudem auf § 107 Abs. 2 GewO. Danach können Sachbezüge lediglich als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart werden und das grundsätzlich in Geld zu zahlende Arbeitsentgelt nicht vollständig ersetzen.
- **Systematische Bestätigung durch § 28g SGB IV:** Systematisch wird dieses Ergebnis durch § 28g Satz 2 SGB IV bestätigt. Danach kann der Arbeitnehmeranteil zur

Sozialversicherung grundsätzlich nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden, was ein in Geld geschuldetes Arbeitsentgelt voraussetzt.

- **Konkrete Entscheidung:** Die vertraglich vereinbarte Überlassung der Firmenwagen führte daher nicht zur Erfüllung der gesetzlichen Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmerinnen. Der Anspruch auf Mindestlohn bestand unabhängig von den gewährten Sachleistungen fort. Da die Klägerin Beiträge und Umlagen lediglich auf den geldwerten Vorteil der Fahrzeugüberlassung entrichtet hatte, waren die auf den gesetzlichen Mindestlohn entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen noch nicht vollständig gezahlt. Die Nachforderung der Deutschen Rentenversicherung war daher rechtmäßig.

Folgen für die Praxis

Das BSG bestätigt mit seinem Urteil die ständige Rechtsprechung des BAG zur angezeigten Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs durch eine Geldzahlung. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der gesetzliche Mindestlohn mindestens in Höhe des jeweils geltenden Mindestlohns als Geldleistung gezahlt wird. Sachleistungen – etwa die private Nutzung eines Firmenwagens – können den Mindestlohnanspruch grundsätzlich nicht erfüllen.

Für die Entgeltabrechnung bedeutet die Entscheidung, dass bei einer Unterschreitung des Mindestlohns in Geld Sozialversicherungsbeiträge auf den gesetzlichen Mindestlohn nachzuerheben sind. Arbeitgeber sollten insbesondere Vergütungsmodelle überprüfen, bei denen Arbeitnehmer ganz oder überwiegend durch Sachleistungen vergütet werden. Andernfalls können erhebliche Beitragsnachforderungen im Rahmen von Betriebsprüfungen bestehen.



5. Gekündigte Wahlbewerberin zum Betriebsrat hat Anspruch auf zeitlich begrenzten Zutritt zum Betrieb zur Wahlwerbung, jedoch keinen Anspruch auf Nutzung betrieblicher IT-Systeme

ArbG Nürnberg Beschl. v. 15.01.2026, 9 BVGa 3/26

Mit Beschluss vom 15.01.2026 (9 BVGa 3/26) konkretisiert das Arbeitsgericht Nürnberg die betriebsverfassungsrechtlichen Schutzmechanismen zugunsten gekündigter Arbeitnehmer im Vorfeld von Betriebsratswahlen. Das Gericht bejaht einen aus dem passiven Wahlrecht und dem Wahlbehinderungsverbot (§ 20 BetrVG) folgenden Anspruch einer gekündigten Wahlbewerberin auf zeitlich begrenzten Zutritt zum Betrieb zur Durchführung von Wahlwerbung. Zugleich stellt es klar, dass hieraus kein Anspruch auf Nutzung betrieblicher elektronischer Kommunikationssysteme folgt.

Sachverhalt

- Zwischen der Antragstellerin und dem Arbeitgeber bestand seit dem 01.12.2010 ein Arbeitsverhältnis als Sachbearbeiter Bestellabwicklung mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden und zuletzt einem monatlichen Bruttoentgelt von 4.381,53 EUR.

- Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 12.11.2025 außerordentlich fristlos. Die Arbeitnehmerin erhob hiergegen am 21.11.2025 Kündigungsschutzklage, über die zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht rechtskräftig entschieden war.
- Vom 02.03.2026 bis zum 05.03.2026 fanden im Betrieb des Arbeitgebers Betriebsratswahlen statt. Die Antragstellerin kandidierte als Spitzenkandidatin der Wahlvorschlagsliste „Gemeinsam AKTIV!“.
- Der Arbeitgeber verweigerte der gekündigten Arbeitnehmerin den Zutritt zu den Betriebsgeländen an den Standorten A-Stadt und F-Stadt. Auch der Zugang zum betrieblichen E-Mail-Server sowie zu den internen Kommunikationsplattformen wurde gesperrt.
- Die Antragstellerin machte geltend, dass rund 70 % der Beschäftigten des Arbeitgebers regelmäßig im Homeoffice tätig seien, sich auf Dienstreisen befänden oder auf Baustellen eingesetzt würden. Ohne Zugang zu den betrieblichen Kommunikationsmitteln sei eine effektive Wahlwerbung erheblich erschwert.
- Im Wege der einstweiligen Verfügung begehrte sie bis zum Abschluss der Betriebsratswahl Zutritt zu den Betriebsstätten und Zugang zu den betrieblichen Kommunikationssystemen.
- Zur Begründung berief sie sich auf ihr fortbestehendes passives Wahlrecht sowie auf das Wahlbehinderungsverbot des § 20 Abs. 1 BetrVG.

Entscheidungsgründe

- **Zulässigkeit des Beschlussverfahrens:** Das Arbeitsgericht hielt das Verfahren im Beschlussverfahren für zulässig. Streitgegenstand sei die Sicherung betriebsverfassungsrechtlicher Rechtspositionen, nämlich des passiven Wahlrechts und des Schutzes vor Wahlbehinderung nach § 20 BetrVG. Eine Beteiligung des Betriebsrats sei nicht erforderlich gewesen, da die begehrte Entscheidung ausschließlich den Arbeitgeber als Inhaber des Hausrechts betrifft.

- **Fortbestehende Wählbarkeit trotz Kündigung:** Die Antragstellerin blieb trotz der ausgesprochenen Kündigung wählbar. Nach § 8 Abs. 1 BetrVG verliert ein Arbeitnehmer seine Wählbarkeit nicht, solange gegen die Kündigung rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben wurde und hierüber vor der Wahl nicht rechtskräftig entschieden ist.
- **Anspruch auf Zutritt zum Betrieb:** Aus der fortbestehenden Wählbarkeit folgt, dass die Antragstellerin ihr passives Wahlrecht auch tatsächlich ausüben können muss. Die vollständige Verweigerung des Zutritts zum Betrieb erschwert die Kontaktaufnahme mit den Wahlberechtigten und die Durchführung von Wahlwerbung erheblich und stellt eine Wahlbehinderung i.S.v. § 20 Abs. 1 BetrVG dar. Eine Prüfung, ob die Kündigung offensichtlich unwirksam sei, hielt das Gericht nicht für erforderlich. Dieser Maßstab gelte für den Zutritt gekündigter Betriebsratsmitglieder zur Wahrnehmung laufender Betriebsratsaufgaben, nicht jedoch für die Wahlwerbung eines Wahlbewerbers.
- **Verfügungsgrund und Umfang des Zutrittsrechts:** Die erforderliche Eilbedürftigkeit ergab sich aus der unmittelbar bevorstehenden Betriebsratswahl. Zur Wahrung eines angemessenen Interessenausgleichs verpflichtete das Gericht den Arbeitgeber, der Antragstellerin bis zum Ende der Wahl werktags jeweils von 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr Zutritt zu den Betriebsstandorten zu gewähren.
- **Kein Anspruch auf Nutzung betrieblicher IT-Systeme:** Einen Anspruch auf Zugang zum betrieblichen E-Mail-Server sowie zu den internen Kommunikationsplattformen verneinte das Gericht. Das Wahlbehinderungsverbot des § 20 BetrVG vermittele keinen Anspruch auf Bereitstellung oder Aufrechterhaltung betrieblicher Kommunikationsmittel für Wahlwerbung. Zudem hatte der Arbeitgeber die Nutzung dieser Systeme auch anderen Wahlbewerbern nicht gestattet, sodass keine Verletzung der Chancengleichheit vorlag.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung sensibilisiert Arbeitgeber im Zusammenhang mit der konkreten Behandlung von gekündigten Wahlbewerbern bei Betriebsratswahlen. Arbeitgeber können sich nicht ohne Weiteres auf ihr Hausrecht berufen, wenn dadurch die effektive Ausübung des passiven Wahlrechts vereitelt oder wesentlich erschwert würde.

Spricht ein Arbeitgeberin gegenüber einem Wahlbewerber eine Kündigung aus, bleibt dessen Wählbarkeit grundsätzlich erhalten, solange rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben wurde und über diese nicht rechtskräftig entschieden ist. In solchen Fällen kann ein Anspruch auf zeitlich begrenzten Zutritt zum Betrieb zur Durchführung von Wahlwerbung bestehen.

Zugleich verdeutlicht die Entscheidung die Grenzen dieses Schutzes. Aus dem Wahlbehinderungsverbot folgt kein allgemeiner Anspruch auf Nutzung betrieblicher IT-Systeme oder interner Kommunikationsplattformen. Arbeitgeber behalten insoweit die Kontrolle über ihre digitalen Kommunikationskanäle, sofern diese gegenüber sämtlichen Wahlbewerbern neutral und diskriminierungsfrei gehandhabt werden.



Autoren dieser Ausgabe



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.

Partner

Tel: + 49 40 3785 3828

Mobile: + 49 151 5807 7025

lhinrichs@deloitte.com



Elisa Ultsch

Senior Associate

Tel: + 49 40 3785 3822

Mobile: + 49 151 1917 5548

eultsch@deloitte.com



Katja Sartori-Roethke

Associate

Tel: + 49 40 3785 3836

Mobile: + 49 152 2622 5597

ksartori-roethke@deloitte.com



Leonie Katharina Scharwächter

Counsel

Tel: + 49 40 3785 3815

Mobile: + 49 151 1829 3633

lscharwaechter@deloitte.com

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber 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 führende Prüfungs- und Beratungsleistungen 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, und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 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 GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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, Mitarbeitende oder Bevollmächtigte 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 jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.



Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Seminare zu Vergütung, HR und Personal

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training. Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)