

Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG: Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom 27.6.2025 den Vermittlungsvorschlag der Vorsitzenden einstimmig beschlossen (publiziert am gleichen Datum), den gesetzlichen Mindestlohn stufenweise zu erhöhen, zum 1.1.2026 auf 13,90 Euro und zum 1.1.2027 auf 14,60 Euro, jeweils brutto je Zeitstunde. Die Mindestlohnkommission begründet die Entscheidung u. a. damit, dass sie im Rahmen einer Gesamtabwägung geprüft habe, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Dabei hat sich die Kommission nach eigenen Angaben an den im MiLoG und der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission genannten Kriterien orientiert. Die Beschlussfassung falle in eine Zeit anhaltender wirtschaftlicher Stagnation. Die deutsche Wirtschaft sehe sich in weiten Teilen mit konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen sowie externen Schocks konfrontiert. Die Entwicklung der Verbraucherpreise habe sich nach einem starken Anstieg in den Jahren 2021 bis 2023 normalisiert. Für das Jahr 2026 ließen die angekündigten Maßnahmen der Bundesregierung eine Aufhellung der wirtschaftlichen Lage erhoffen. Die Erhöhungsschritte seien das Ergebnis einer Gesamtabwägung, die die Mindestschutzfunktion des gesetzlichen Mindestlohns festigt sowie die erwarteten Entwicklungen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Konjunktur berücksichtigt. BDA-Hauptgeschäftsführer *Steffen Kampeter* führt zum Beschluss der Mindestlohnkommission zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns laut PM der BDA vom 27.6.2025 insbesondere aus: „Die Mindestlohnkommission hat nach schwierigen Verhandlungen ein ausgewogenes, aber für die Unternehmen herausforderndes Ergebnis erzielt. Die Einigung zeigt die Handlungsfähigkeit innerhalb der Sozialpartnerschaft und ist auch ein Signal gegen die Bevormundung und Einmischung der Politik in die Arbeit der Mindestlohnkommission.“ Gerade letztes, spricht ein vor allem hoher politischer Druck auf die Mindestlohnkommission, wurde von Kommissionsmitgliedern sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite scharf kritisiert.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Berechnung der Karenzentschädigung – virtuelle Aktienoptionen

1. Virtuelle Aktienoptionsrechte sind bei der Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 HGB zu berücksichtigen, wenn sie noch im laufenden Arbeitsverhältnis ausgeübt werden. Etwas anderes gilt regelmäßig, wenn die Optionsrechte zwar im laufenden Arbeitsverhältnis erdient (gevestet), aber erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden (Rn. 22, 34 ff.).

2. Zu den zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen iSv. § 74 Abs. 2 HGB, die in die Berechnung der Karenzentschädigung einfließen, gehören diejenigen Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhen und als Gegenleistung für die geleistete Arbeit erbracht werden. Leistungen aus einem Programm zu virtuellen Aktienoptionen stellen regelmäßig eine solche Vergütung für die geleistete Arbeit dar (Rn. 20 ff.).

3. Leistungen aus einem Programm zu virtuellen Aktienoptionen können unabhängig davon in die Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2, § 74b Abs. 2 HGB einfließen, ob das Aktienoptionsprogramm geendet hat, bevor das Arbeitsverhältnis beendet war (Rn. 26 ff.).

BAG, Urteil vom 27.3.2025 – 8 AZR 63/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1651-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zustimmungseretzungsverfahren – Erledigung der Hauptsache

1. Hat der Antragsteller im Beschlussverfahren die Hauptsache einseitig für erledigt erklärt, hat das Ge-

richtlichen Verfahrens tatsächliche Umstände eingetreten sind, die dazu führen, dass das Begehren nunmehr als unzulässig oder unbegründet abzuweisen wäre. Dabei kommt es – anders als im Urteilsverfahren – nicht darauf an, ob die Anträge ursprünglich zulässig und begründet waren (Rn. 10).

2. Ist danach eine Erledigung der Hauptsache eingetreten, hat das Gericht das Beschlussverfahren ohne Entscheidung über die Sachanträge von Amts wegen einzustellen. Eine Antragsänderung auf Feststellung der Erledigung ist nicht erforderlich (Rn. 10).

3. Nimmt der Arbeitgeber von einer personellen Einzelmaßnahme Abstand, erledigt sich das ursprüngliche Zustimmungersuchen. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall nicht gehindert, den Betriebsrat erneut um Zustimmung zur Einstellung oder Versetzung desselben Arbeitnehmers auf denselben Arbeitsplatz zu ersuchen (Rn. 14).

4. Der Arbeitgeber muss den Einsatz des Arbeitnehmers auf der betreffenden Stelle vor Einleitung des Zustimmungsverfahrens zu einer neuen – eigenständigen – Maßnahme nicht tatsächlich beenden, wenn bislang aufgrund der vorläufigen Durchführung der Einstellung oder Versetzung nach § 100 BetrVG kein betriebsverfassungswidriger Zustand eingetreten ist (Rn. 19 f.).

BAG, Beschluss vom 25.2.2025 – 1 ABR 18/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1651-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Elektronischer Rechtsverkehr – sicherer Übermittlungsweg – besonderes elektronisches Bürger- und Organisationenpostfach (eBO)

1. Das besondere elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) ist ein sicherer

Übermittlungsweg für die elektronische Einreichung von Schriftsätzen bei Gericht. Ist das Postfach für eine juristische Person oder eine sonstige Vereinigung eingerichtet worden, ist es nicht erforderlich, dass die Person, die den mit einer nicht qualifizierten elektronischen Signatur versehenen Schriftsatz verantwortet, gesetzlicher Vertreter des Postfachinhabers ist (Rn. 16).

2. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 BetrVG ist eine Masseverbindlichkeit iSd. § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO, wenn der Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne darüber einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben (Rn. 23).

3. Für die Einordnung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich als Masseverbindlichkeit ist der Zeitpunkt maßgebend, ab dem mit der Betriebsänderung unumkehrbar begonnen wird und damit vollendete Tatsachen geschaffen werden. Auf den Zeitpunkt der – die Pflicht des Interessenausgleichsversuchs auslösenden – Planung kommt es insoweit nicht an (Rn. 25 f.).

4. Mit der unwiderruflichen Freistellung von etwa zwei Dritteln der Arbeitnehmer eines Betriebs wird dessen Stilllegung noch nicht unumkehrbar eingeleitet, wenn der Betrieb mit den noch tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmern eingeschränkt fortgeführt werden könnte (Rn. 27 ff.).

BAG, Urteil vom 28.1.2025 – 1 AZR 41/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1651-3**
unter www.betriebs-berater.de