

Das BMAS hat jüngst mehrere Vorhaben angeschoben (Pressemitteilungen vom 25.7.2025). So wurde das Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (kurz „Rentenpaket 2025“) auf den Weg gebracht. Die Verlängerung der Haltelinie und der Angleichung der Mütterrente sind danach wichtige Punkte des Gesetzes, um die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rente zu sichern und noch mehr Menschen ein zusätzliches Einkommen im Alter zu ermöglichen. Nach Mitteilung des BMAS bildet die dadurch gestärkte gesetzliche Rente zwar weiterhin die wichtigste Säule der Altersvorsorge in Deutschland. Idealerweise werde diese aber durch eine betriebliche Altersversorgung ergänzt, auf welche derzeit jedoch nur etwa jede zweite sozialversicherungspflichtige Person einen Anspruch habe. Mit dem (ersten) Betriebsrentenstärkungsgesetz und der Einführung der spezifischen steuerlichen Förderung von Geringverdienenden sowie der neuen Form tariflicher Sozialpartnermodelle seien 2018 wichtige Impulse gesetzt worden. Mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz liege nunmehr der nächste wichtige Baustein der Rentenreform vor. Mit diesem sollen insbesondere Betriebsrenten auf tarifvertraglicher Basis weiter gestärkt werden. Kleinen Unternehmen ohne Tarifvertrag werde es dadurch ermöglicht, sich solchen Systemen anzuschließen, damit sie ihren Mitarbeitenden einfach und unbürokratisch eine Betriebsrente anbieten können. Ziel sei es, dass die Betriebsrente ein selbstverständlicher Teil der Alterssicherung werde, so *Bärbel Bas*, Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz soll im September 2025 im Kabinett und im Laufe des Jahres im Bundestag verabschiedet werden. Ferner soll auch das Bundestariftrüegegesetz noch in diesem Jahr im Bundestag verabschiedet werden (siehe auch PM vom 23.7.2025). Durch dieses soll eine breitere Geltung von Tarifverträgen (dazu Blickpunkt in BB-Heft 31/2025) erreicht und so faire Löhne und fairer Wettbewerb, nachhaltiger Erfolg und Wohlstand gestärkt werden. Wer künftig öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen will, müsse den dafür eingesetzten Beschäftigten bestimmte branchenspezifische, tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren – und sicherstellen, dass dies auch mögliche Subunternehmen gewährleisten. Die Gesetze bedürfen der Zustimmung des Bundesrates.

## Entscheidungen

### **BAG: (Freigestelltes) Betriebsratsmitglied – (Mindest-)Entgeltschutz – Korrektur der Vergütungsanpassung durch den Arbeitgeber – Darlegungs- und Beweislast – Zeitpunkt des Vergütungsanpassungsanspruchs**

1. In Anwendung des im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffs (Rn. 21) bilden die betriebsverfassungsrechtlich geprägten Ansprüche eines (freigestellten) Betriebsratsmitglieds auf eine Vergütungserhöhung auf Grundlage der Mindestentgeltgarantie nach § 37 Abs. 4 BetrVG und einer fiktiven Beförderung nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB zwei unterschiedliche Streitgegenstände (Rn. 22).
2. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG garantiert Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit das Arbeitsentgelt, das vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung erzielen (Rn. 30 f.). Für den Arbeitgeber regelt § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG eine entsprechende Verpflichtung zur Vergütungsanpassung (Rn. 32).
3. Wenn ein Betriebsratsmitglied einen auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützten Anspruch auf Erhöhung seiner Vergütung geltend macht, trifft es nach den allgemeinen Regeln die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen, wobei diesbezüglich ggf. auch Auskunftsansprüche bestehen und Beweiserleichterungen anzunehmen sind (Rn. 33).
4. Hat der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied eine Vergütungserhöhung gewährt, die

sich nach der objektiven Sachlage für das Betriebsratsmitglied als bloße Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darstellen dürfte, hat der Arbeitgeber deren objektive Fehlerhaftigkeit darzulegen und ggf. zu beweisen, wenn er die angepasste Vergütung nachträglich im Sinn einer Rücknahme oder Kürzung korrigiert (Rn. 34).

5. Die (Mindest-)Entgeltgarantie von § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG knüpft grundsätzlich an die bei Amtsübernahme im Betrieb ausgeübte konkrete berufliche Tätigkeit an. Nach ihr bestimmt sich der Kreis vergleichbarer Arbeitnehmer, an deren betriebsüblicher Entgeltentwicklung das Betriebsratsmitglied teilnehmen soll. Zu dessen Bestimmung ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, sofern nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt (Rn. 41 ff.).

6. Die auf einen vor der Amtsübernahme liegenden Zeitpunkt abhebende Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer ist auch dann nicht zulässig, wenn das Betriebsratsmitglied vor der Übernahme des Betriebsratsamts von seiner Arbeitsleistung (im vorliegenden Streitfall zum Zwecke gewerkschaftlicher Tätigkeit) freigestellt war. Hat das Betriebsratsmitglied im Zeitpunkt seiner Amtsübernahme – gleich aus welchem Grund – keine Arbeitsleistung erbracht, ist die von ihm nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit maßgeblich (Rn. 46).

**BAG**, Urteil vom 20.3.2025 – 7 AZR 159/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1842-1** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

### **BAG: Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – Benachteiligung wegen des Alters – tarifvertragliche Altersgrenze – Ablehnung der (Erst-)Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung**

1. Die Ablehnung eines Bewerbers wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 iVm. § 1 AGG dar. Eine solche Benachteiligung ist aber nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG zulässig, wenn ein an eine tarifvertragliche Altersgrenzenregelung gebundener Arbeitgeber mit der Ablehnung das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen verfolgt und für die Stellenbesetzung ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht (Rn. 16 ff.).
2. Die Rechtfertigung der Benachteiligung wegen des Alters ist dann nicht davon abhängig, ob es sich um eine Bewerbung für eine unbefristet oder eine nur befristet zu besetzende Stelle handelt (Rn. 39).
3. Die nach § 165 Satz 3 SGB IX bestehende Pflicht öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, erfasst aufgrund einer teleologischen Reduktion der Vorschrift nicht solche Bewerber, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben und deren Nichteinstellung durch den Arbeitgeber eine nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt (Rn. 52 ff.).

**BAG**, Urteil vom 8.5.2025 – 8 AZR 299/24 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1842-2** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)