

„Im August ist das eingetreten, was wir auch erwartet haben: Aufgrund der Sommerpause ist die Arbeitslosigkeit auf über 3 Mio. gestiegen. Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor von der wirtschaftlichen Flaute der vergangenen Jahre geprägt. Es gibt allerdings auch erste Anzeichen einer Stabilisierung“, so die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), *Andrea Nahles* (Presseinformation (PI) Nr. 35 der BA vom 29.8.2025). Danach sei die Arbeitslosigkeit im August 2025 um 46 000 auf 3 025 000 gestiegen. Verglichen mit dem August des letzten Jahres liege die Arbeitslosenzahl um 153 000 höher. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,1% auf 6,4%. Gegenüber dem Vorjahresmonat habe sich die Quote um 0,3% erhöht. Arbeitgeberpräsident (BDA) *Dr. Rainer Dulger* erklärt dazu „Fast drei Jahre Rezession schlagen jetzt auch auf den Arbeitsmarkt durch: Drei Millionen Arbeitslose sind ein Armutszeugnis für die Reformverweigerung der vergangenen Jahre. Deutschland braucht einen echten ‚Herbst der Reformen‘. Die Regierung darf sich nicht in den zahlreichen Kommissionen wegducken und die jetzt notwendigen Entscheidungen weiter vertagen, verschleppen und verwässern. Viele Reformen dulden keinen Aufschub – wie die Zukunftsfähigkeit der Sozialversicherung und die Korrekturen in der Grundsicherung.“ (PM der BDA vom 29.8.2025). Die BA führt gemäß der PI weiter aus, dass zwar im August 631 000 Arbeitsstellen bei der BA gemeldet, dies jedoch 68 000 weniger seien als vor einem Jahr. Der BA-Stellenindex (BA-X) – ein Indikator für die Nachfrage nach Personal in Deutschland, der neben dem Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen auch den Zugang berücksichtigt – blieb im August 2025 unverändert bei 98 Punkten. Im Vergleich zum Vorjahresmonat fällt der BA-X aber um 8 Punkte geringer aus. Bleibt zu hoffen, dass die Politik – wie angekündigt – im Herbst Maßnahmen umsetzt, die diesen Zahlen entgegenwirken.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts – Erziehungsurlaub – umlagefähige Monate ohne Entgeltanspruch

1. Einer Kontrolle des Tarifvertrags am Maßstab spezialgesetzlicher Benachteiligungsverbote wie Art. 157 AEUV, Art. 3 Abs. 2, 3 GG oder § 7 Abs. 1 AGG steht die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie unabhängig von der Nähe der tarifvertraglichen Regelung zum Kernbereich von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht entgegen. Die bei Ungleichbehandlungen iSv. Art. 3 Abs. 1 GG ggf. zu beachtende Beschränkung auf eine reine Willkürkontrolle betrifft nicht die spezialgesetzlichen Benachteiligungsverbote (Rn. 17).
2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Gerichtshofs der Europäischen Union rechtfertigt das beim Erziehungsurlaub kraft Gesetzes eintretende Ruhen des Arbeitsverhältnisses objektiv eine Anspruchsminde rung bzw. einen Ausschluss. Wenn der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitsentgelts befreit ist, weil das Arbeitsverhältnis ruht, ist er nicht gehalten, direkt oder indirekt zusätzliche Leistungen zu erbringen (Rn. 20).
3. Wenn Erziehungsmonate zulässigerweise bei der Berechnung der Höhe von Ansprüchen unberücksichtigt bleiben dürfen, dürfen sie auch von der Berücksichtigung für die Erfüllung einer Wartezeit zur Abgrenzung zweier unterschiedlicher Regelungssysteme ausgenommen werden. Ein Arbeitnehmer kann in diesem Fall nicht darauf vertrauen, während des Erziehungsurlaubs oder der Elternzeit ohne Entgeltansprüche Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung zu erwerben (Rn. 23).
4. In der Regel sind materiell-rechtliche Vorschriften einer Richtlinie der Europäischen Union so auszulegen, dass sie für vor ihrem Inkrafttreten

entstandene Sachverhalte nur gelten, wenn aus ihrem Wortlaut, ihrer Zielsetzung oder ihrem Aufbau eindeutig hervorgeht, dass ihnen eine Wirkung für die Vergangenheit beizumessen ist. Bei der Vereinbarkeits-RL fehlen entsprechende Anhaltspunkte für einen Geltungsanspruch für Sachverhalte in der Vergangenheit. Art. 10 Abs. 2 der Vereinbarkeits-RL findet demnach in zeitlicher Hinsicht keine Anwendung auf Elternzeiten in den 90er Jahren (Rn. 29 f.).

BAG, Urteil vom 6.5.2025 – 3 AZR 65/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2099-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen – Präventionsverfahren – Benachteiligungsverbot – sitten- oder treuwidrige Kündigung

1. Eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf dessen Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe diskriminiert, ist nach § 134 BGB iVm. § 7 Abs. 1, § 1, 3 AGG nichtig (Rn. 11).
2. Ist dem Arbeitnehmer die Darlegung nicht gelungen, dass die Kündigung unmittelbar oder mittelbar auf seiner Behinderung beruht, oder ist solches unstrittig nicht der Fall, besteht keine Veranlassung, gleichwohl über die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Unwirksamkeit der Kündigung anzunehmen (Rn. 11, 23).
3. Der Arbeitgeber ist vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nur zur Durchführung eines Präventionsverfahrens iSd. § 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis dem zeitlichen und sachlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1) unterliegt (Rn. 15 f.).

4. Das Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist selbst keine angemessene Vorkehrung iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 27 Abs. 1 Satz 2 iVm. Art. 2 Unterabs. 3 und 4 UN-BRK, sondern stellt lediglich einen Suchprozess dar, mit dem angemessene Vorkehrungen ermittelt werden können (Rn. 19).

5. Es spricht nichts dafür, dass allein das Unterlassen einer angemessenen Vorkehrung iSv. Art. 2 Unterabs. 4 UN-BRK bzw. Art. 5 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG eine Benachteiligung gemäß § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG darstellt (Rn. 21).

6. Als angemessene Vorkehrung kommt eine Weiterbeschäftigung nur bei freien Arbeitsplätzen in Betracht, für die der Arbeitnehmer die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist (Rn. 32).

7. Eine Auslegung, wonach bei Arbeitnehmern mit einer Behinderung allein das Unterlassen einer angemessenen Vorkehrung zur Annahme einer Benachteiligung iSd. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes führte, würde die Grenzen einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts überschreiten (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 3.4.2025 – 2 AZR 178/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2099-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Gegenstandswert – Unwirksamkeit Gesamtbetriebsvereinbarung

Steht die Wirksamkeit einer (Gesamt-)Betriebsvereinbarung im Streit, kann für die Bemessung des Gegenstandswerts vom doppelten Hilfwert des § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG auszugehen sein (vgl. II Nr. 3.2 Streitwertkatalog).

LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.7.2025 – 2 Ta 33/25
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2099-3**
unter www.betriebs-berater.de