CBH
RECHTSANWÄLTE

Arbeitsrecht | **ALL-STARS 2025**

Das neue Jahr startet wieder mit unserem alljährlichen Rückblick!

Unsere **Arbeitsrecht All-Stars** aus dem Jahr 2025.

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

1. Wie viel Beweiswert haben Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Nicht-EU-Ausland?

Grundsätzlich denselben wie in Deutschland ausgestellte Bescheinigungen. Das entschied zu Beginn des Jahres 2025 das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 15.01.2025, Az. 5 AZR 302/24. Ihr Beweiswert kann jedoch erschüttert werden, wenn Umstände vorliegen, die in der anzustellenden Gesamtbetrachtung ernsthafte Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit begründen – etwa wenn vergleichbare Verhaltensmuster aus der Vergangenheit bekannt sind.

Die Pressemitteilung findet sich hier:
https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/erschuetterung-des-beweiswerts-einer-im-nicht-eu-ausland-erstellten-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

2. Wie viel Zugriff haben Gewerkschaften auf unternehmensinterne Netzwerke?

Jedenfalls keinen beliebigen. Nach dem Urteil des BAG vom 28.01.2025, Az. 1 AZR 33/24 besteht darüber hinaus kein Anspruch auf Übermittlung sämtlicher dienstlicher E-Mail-Adressen, ebenso wenig wie ein Recht auf Zugang zu Kommunikationsplattformen oder auf eine Verlinkung im Intranet besteht.
Die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG wird insoweit begrenzt durch die Eigentumsrechte des Arbeitgebers, durch das Hausrecht sowie das Recht auf freie wirtschaftliche Betätigung.

Die Entscheidung des BAG finden Sie hier:
https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-33-24/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

3. Arbeitszeitbetrug: Wann kostet er nicht nur den Job, sondern auch Detektivkosten?

Erfasst ein Arbeitnehmer Pausenzeiten nicht und geht während der Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nach, kann das – so das Landesarbeitsgericht(LAG) Köln - eine außerordentliche fristlose Kündigung wegen vorsätzlichen Arbeitszeitbetrugs begründen. Ein derartiger Vertrauensmissbrauch kann die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei langer Betriebszugehörigkeit rechtfertigen.
Der Arbeitnehmer kann zudem zur Erstattung von Detektivkosten verpflichtet sein, wenn sein vorsätzliches Fehlverhalten den Einsatz veranlasst hat. Bestand ein konkreter Verdacht und standen mildere Mittel nicht zur Verfügung, sollen auch die von einer Detektei erhobenen Beweise sind gerichtlich verwertbar sein. Datenschutzrechtliche Einwände verhindern deren Verwertbarkeit nicht zwangsläufig.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/teurer-als-gedacht-arbeitszeitbetrug-kostet-job-und-21-00000-e-fuer-detektiveinsatz/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

4. Bewerbungsbemühungen bereits während Freistellung?

Nach § 615 S. 2 BGB muss der Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzprozesses zumutbaren anderweitigen Verdienst erzielen; unterlässt er dies böswillig, mindert sich sein Vergütungsanspruch auch bei erfolgreicher Klage.
Anders verhält es sich bei einer einseitigen Freistellung während der Kündigungsfrist: Das BAG entschied, dass freigestellte Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in der Regel nicht verpflichtet sind, vorzeitig eine neue Stelle anzutreten, da der Arbeitgeber sie weiterhin beschäftigen könnte.

Die Pressemitteilung findet sich hier:
https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/freistellung-waehrend-der-kuendigungsfrist-boeswilliges-unterlassen-anderweitigen-verdienstes/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

5. Sind Verfallsklauseln von virtuellen Optionen in AGBs bei Eigenkündigung des Mitarbeitenden zulässig?

Nein! Mit Urteil vom 19.03.2025, Az. 10 AZR 67/24 hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung geändert. Bisher galten Aktienoptionen als reine Erwerbschancen. Das BAG stellte nun klar: bei „gevesteten" Optionen (VSOP) handelt es sich um eine Gegenleistung für die bereits erbrachte Arbeitsleistung.
Eine AGB-Klausel, die den sofortigen Verfall von gevesteten Optionsrechten nach einer Eigenkündigung vorsieht, ist unwirksam, weil sie Mitarbeitende unangemessen benachteiligt. Auch ein sukzessiver Verfall, der nach dem Ausscheiden greift, ist unzulässig, wenn er die während der Vesting-Phase erworbenen Rechte unverhältnismäßig kürzt.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/kein-verfall-von-virtuellen-optionsrechten-bei-eigenkuendigung-und-teilweise-beruecksichtigung-bei-der-karenzentschaedigung-optionsprogramme-vor-dem-aus/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

6. Dreiwochenfrist versäumt – nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage bei Schwangerschaft

Eine schwangere Arbeitnehmerin erhält trotz eines innerhalb der Klagefrist gemäß § 4 Satz 1 KSchG durchgeführten positiven Selbsttests erst dann vollständige Kenntnis von der Schwangerschaft, wenn ein Arzt diese bestätigt. Eine Kündigungsschutzklage kann in diesem Fall auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist zugelassen werden. Das ergibt sich aus § 5 Abs. 1 S. 2 KSchG.
Die Kündigung selbst war wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/klagefrist-abgelaufen-trotz-positivem-schwangerschaftstest-nachtraegliche-zulassung-der-kuendigungsschutzklage/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

7. Betriebsvereinbarungen und DSGVO: Wann die Weitergabe von Mitarbeiterdaten teuer wird

Bereits 2024 hatte der EuGH entschieden, dass Betriebsvereinbarungen die Anforderungen des DSGVO vollständig einhalten müssen und einer uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegen (EuGH Urteil vom 19.12.2024, Az. C-65/23).

Im Mai 2025 stellte nun das BAG klar: Die Weitergabe personenbezogener Beschäftigtendaten an andere Gesellschaften innerhalb des Konzerns ist nur zulässig, wenn eine ausreichende Rechtsgrundlage besteht und die Grenzen der Betriebsvereinbarung eingehalten werden. Werden darüber hinausgehende Daten ohne Rechtsgrundlage übermittelt, kann dies einen Anspruch auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO auslösen. Der Kontrollverlust über die Daten stellt dabei einen ersatzfähigen immateriellen Schaden dar.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/kontrollverlust-kostet-entschaedigung-fuer-unerlaubte-datenuebertragung-ins-ausland//

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

8. Mehrere Betriebe – mehrere Stimmen? Betriebsratswahl in Matrix-Strukturen

Ja – unter bestimmten Voraussetzungen. Mit Beschluss vom 22.05.2025 hat das BAG klargestellt, dass Führungskräfte in Matrixorganisationen bei der Wahl des Betriebsrats in mehreren Betrieben ihres Arbeitgebers aktiv wahlberechtigt sein können.
Entscheidend ist dabei nicht die arbeitsvertragliche Zuordnung zu einem Stammbetrieb, sondern die tatsächliche organisatorische Eingliederung, die auch parallel in mehreren Betrieben bestehen kann. Diese bestimmt sich – wie so oft – nach einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls. Eine solche Mehrfachwahlberechtigung sei dem Betriebsverfassungsgesetz nach Auffassung des BAG auch nicht fremd.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/die-qual-der-wahl/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

9. Ist der Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub durch Vergleich möglich?

Nein – zumindest während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Das gilt nach dem Urteil des BAG vom 03.06.2024, Az. 9 AZR 104/24 sogar dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht und absehbar ist, dass der Urlaub krankheitsbedingt nicht mehr genommen werden kann. Eine entsprechende Verzichtsklausel zuungunsten des Arbeitnehmers ist gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG i.V.m. § 134 BGB unwirksam. Erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann über den Urlaubsabgeltungsanspruch wirksam disponiert werden.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/kein-verzicht-auf-mindesturlaub-durch-prozessvergleich/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

10. Gleiche Arbeit, gleiches Geld: BAG verschärft Beweislast des Arbeitgebers

Mit Urteil vom 23.10.2025 (Az. 8 AZR 300/24) hat das BAG die Rechte von Arbeitnehmerinnen bei Entgeltklagen wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung weiter gestärkt. Erhält eine Arbeitnehmerin für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger Entgelt als ein männlicher Kollege, begründet dies die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung. Zugleich erleichtert § 22 AGG die Beweisführung: Die Entgeltdifferenz selbst gilt bereits als Indiz für eine mögliche Diskriminierung.
Der Arbeitgeber muss diese Vermutung sodann widerlegen. Misslingt dies, ist er verpflichtet, der Arbeitnehmerin das Entgelt zu zahlen, das der zum Vergleich herangezogene Kollege erhält.

Die Pressemitteilung findet sich hier:
https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/anspruch-auf-entgeltdifferenz-wegen-geschlechtsdiskriminierung-paarvergleich/

ARBEITSRECHT | **ALL-STARS 2025**

CBH RECHTSANWÄLTE

11. Massenentlassungen ohne Anzeige – bloße Formalia?

Nein! Am 30. Oktober 2025 entschied der EuGH, dass Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen ohne ordnungsgemäße Anzeige bei der Agentur für Arbeit gemäß § 17 KSchG unwirksam sind und auch eine nachträgliche Heilung nicht möglich ist.

Sowohl für das Konsultationsverfahren als auch für die Massenentlassungsanzeige sind strenge formelle Anforderungen einzuhalten. Nach bisheriger Rechtsprechung führten Fehler im Verfahren zur uneingeschränkten Nichtigkeit.

Diese Folge hielt der 2. Senat des BAG für unverhältnismäßig und legte die Sache dem EuGH vor; der 6. Senat zog nach. Der EuGH stellte nun eindeutig klar: Unterbleibt die Anzeige, sind die Kündigungen nach aktueller Rechtslage unwirksam, eine nachträgliche Heilung ist ausgeschlossen.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:
https://www.cbh.de/news/arbeitsrecht/doch-keine-entschaerfung-fehler-bei-der-massenentlassungsanzeige-weiterhin-schaedlich/

CBH RECHTSANWÄLTE

12. Wann haben Teilzeitkräfte Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge?

Sobald sie ihre individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit überschreiten und nicht erst bei Überschreitung bestimmter, tarifvertraglicher Regelungen, die Zuschläge erst ab einer bestimmten Stundenzahl vorsehen. Solche sind diskriminierend (§ 4 Abs. 1 TzBfG) und damit gemäß § 134 BGB nichtig. Der Senat entschied das ohne vorher den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zur Korrektur einzuräumen; eine solche ist im Falle unionsrechtlich geprägter Diskriminierungsverbote wie § 4 Abs. 1 TzBfG es ist, nicht zu gewähren.

Die Pressemitteilung findet sich hier:
https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/tarifvertragliche-mehrarbeitszuschlaege-diskriminierung-wegen-teilzeitbeschaeftigung/

ARBEITSRECHT ALL-STARS 2025

CBH RECHTSANWÄLTE

Friederike Schmidt
Rechtsanwältin | Associate

Schwerpunkt: Arbeitsrecht

T +49221 95190-75
E f.schmidt@cbh.de

Paula Petersmann
Referendarin

Schwerpunkt: Arbeitsrecht

T +49221 95190-75
E p.petersmann@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE

STANDORT KÖLN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Habsburgerring 24
50674 Köln

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

STANDORT MÜNCHEN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

STANDORT BERLIN

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 21 300 221-80
F +49 30 21 300 221-99
E berlin@cbh.de

STANDORT HAMBURG

VON SCHULTZ Rechtsanwälte

Harvestehuder Weg 23
20149 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

STANDORT BRÜSSEL

CBH Rechtsanwälte
PartG mbB

Avenue de Cortenbergh 52
1000 Brüssel | Belgien

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de