Arbeitsrecht im Dialog

Europäisches Arbeitsrecht

29. Oktober 2026

Leinesaal im Leineschloss

Hannover

Inken Gallner

Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Unterschiedliche Perspektiven

Es ist etwas besonders Wertvolles für mich, wenn ich die Gelegenheit bekomme, mich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, die den verschiedenen Berufsgruppen des Arbeitsrechts angehören.

Unsere unterschiedlichen Perspektiven können uns nur bereichern.

Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihr Interesse an meinem Blickwinkel.

Existenzielle Wichtigkeit des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist für viele Menschen existenziell wichtig.

Allein in Deutschland betrifft das Arbeitsrecht einen großen Teil der im Augenblick etwa 45,5 Millionen Erwerbstätigen und rund 34,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Zahlen des Statistischen Bundesamts).

Arbeitsrecht und geostrategische Umwälzungen

Das Arbeitsrecht ist ein Spiegel der veränderten politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Wirklichkeiten.

Das Arbeitsrecht ist noch immer und gerade jetzt in dieser Zeit der Kriege und Krisen ein zentraler Faktor für den Zusammenhalt unserer Gesellschaften in der Bundesrepublik und allen EU-Mitgliedstaaten sowie für die Wirtschafts- und Sozialstandorte Deutschland und Europa.

Funktionierende Sozialpartnerschaft

Die Resonanz des Arbeitsrechts auf veränderte politische, soziale, wirtschaftliche und gesellschaftliche Wirklichkeiten zeigt nicht zuletzt die gut funktionierende deutsche Sozialpartnerschaft in der Pandemie, in Zeiten von Homeoffice, Remotearbeit und Kurzarbeit, trotz sinkender Organisationsgrade.

Ich wage die These, dass wir ohne dieses gelungene sozialpartnerschaftliche Zusammenwirken - und das Kurzarbeitergeld - in der Arbeitswelt nicht nahezu unversehrt aus der pandemischen Krise gekommen wären.

Sozialpartnerschaft und ihre Grundlagen - das Unionsrecht, das Arbeitsvölkerrecht, das Verfassungsrecht, das Konventionsrecht und das einfach-gesetzliche deutsche Arbeitsrecht - sind wichtig.

Arbeitskonventionsrecht I

Erlauben Sie mir einen Ausflug in das Arbeitskonventionsrecht.

Im Koalitionsrecht ist Bewegung im Recht der Europäischen Menschenrechts-konvention zu erkennen.

Gegen die Entscheidungen in den Sachen DHV Die Berufsgewerkschaft e. V. und Neue Assekuranz Gewerkschaft e. V. NAG sind auf der Grundlage von Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention Menschenrechtsbeschwerden an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg gerichtet.

Arbeitskonventionsrecht II

Nach deutschem Verständnis muss eine Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tariffähig und damit eine Gewerkschaft sein, um streiken zu dürfen. Diese Auffassung - die Theorie der sozialen Mächtigkeit - steht auf dem konventionsrechtlichen Prüfstand.

- EGMR Individualbeschwerde Nr. 50974/22 DHV Die Berufsgewerkschaft e. V. ./. Bundesrepublik Deutschland *(BVerfG 31. Mai 2022 - 1 BvR 2387/21 -; BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 -)*
- EGMR Individualbeschwerde Nr. 20109/20 Neue Assekuranz Gewerkschaft e. V. ./. Bundesrepublik Deutschland *(BAG 17. November 2015 - 1 ABN 39/15 -)*

Literatur Arbeitsvölkerrecht und europäisches Arbeitsrecht

Einige wenige jüngere Literaturstimmen zum Arbeitsvölkerrecht und europäischen Arbeitsrecht (Unionsrecht und Konventionsrecht):

- Hänlein AuR 2025, 456
- Jessolat ZESAR 2026, 225
- Linneweber ZESAR 2025, 423
- Linneweber ZESAR 2025, 474
- Lörcher AuR 2025, 458

Arbeitskampfrecht

Beim Arbeitskampfrecht will ich mich positionieren. Auch in Zeiten von Arbeitskämpfen, wie wir sie Ende 2023, Anfang 2024 und in einigen Wochen dieses Jahres 2026 im Personennah- und Personenfernverkehr und im Flugverkehr erlebt haben, schafft das Arbeitsverfassungsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG aus meiner Sicht die nötigen, aber auch ausreichenden Leitplanken für den Arbeitskampf.

Das aus Art. 9 Abs. 3 GG entwickelte Arbeitskampfrecht hat dazu beigetragen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in den letzten Jahrzehnten weiterzuentwickeln. Und Arbeitskämpfe sind statistisch in Deutschland relativ selten im europäischen Vergleich, auch wenn wir von den jüngeren Streiks etwas erschöpft sind. Wir liegen in Europa im unteren Mittelfeld, was Streiks angeht. Lassen Sie mich außerdem betonen: In der Bundesrepublik sind allgemeinpolitische Streiks nach bisherigem Verständnis nicht rechtmäßig, während in Frankreich z. B. für den Erhalt des Rentensystems gestreikt werden kann.

Gutachten des Internationalen Gerichtshofs (IGH) zum Streikrecht

Wichtig ist, dass der Internationale Gerichtshof (IGH) am 21. Mai 2026 ein Gutachten zum Streikrecht unter dem Blickwinkel des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vorgelegt hat.

Deutsche Literaturauswahl zum Arbeitskampfrecht

Eine kleine Auswahl der jüngeren Aufsatzliteratur im Arbeitskampfrecht:

- Diringer BB 2026 Heft 11, I, Streikrecht: Arbeitsverweigerung des Gesetzgebers
- Kohlschitter AuR 2025, 451, Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Arbeitsrecht: eine Anmerkung
- Melot de Beauregard NZA-RR 2022, 617, Die Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht in den Jahren 2019 bis 2021
- Melot de Beauregard NZA-RR 2025, 649, Die Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht in den Jahren 2022 bis 2024

Intensivierte Zusammenarbeit der Gerichte in Europa

Ein Zeichen der Hoffnung für die Rechtsstaatlichkeit und die europäische Rechtsgemeinschaft liegt für mich darin, dass sich die Zusammenarbeit der Gerichte besonders in Europa, aber auch über seine Grenzen hinaus intensiviert. Im Recht gibt es noch immer Multilateralismus.

So ist der Jahresbericht des Bundesverfassungsgerichts für das Jahr 2022 überschrieben mit „Grundgesetz europäisch international“. Der Leitsatz des Berichts nimmt einen Passus des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Vertrag von Lissabon auf: „Das Grundgesetz will eine europäische Integration und eine internationale Friedensordnung.“

- BVerfG 30. Juni 2009 - 2 BvE 2/08 u. a. -

Meeting of Judges 2022 in Luxemburg

Der Gerichtshof der Europäischen Union verstärkt seine Bemühungen um eine vertiefte Zusammenarbeit mit den Verfassungs- und Höchstgerichten der Mitgliedstaaten noch weiter. Ein Beispiel ist das Richterinnen- und Richterforum zur Feier der Errichtung des Gerichtshofs vor (damals) 70 Jahren von Anfang Dezember 2022.

Meetings of Judges 2024 und 2026 in Luxemburg und unsere Rollen als Personen des öffentlichen Lebens und vor allem als Mitglieder der Zivilgesellschaft I

Anlässlich der großen Erweiterung der Europäischen Union um zehn Mitgliedstaaten vor damals 20 Jahren haben vom 1. bis zum 3. Mai 2024 ein Meeting of Judges und ein Festakt beim EuGH in Luxemburg stattgefunden.

Ein weiteres Richterinnen- und Richterforum hat in diesem Jahr den 25. Jahrestag der Proklamation der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gefeiert. Es ist vom 8. bis zum 10. März 2026 im EuGH durchgeführt worden.

Es waren besondere Zusammenkünfte. Diese Meetings of Judges waren nicht rechtstechnisch. Sie standen im Zeichen einer bedrohlichen Weltlage. Die Anwesenden waren sich einig, dass die multilateralen Einrichtungen von innen und außen durch autoritäre Einflüsse bedroht sind.

Meetings of Judges 2024 und 2026 in Luxemburg und unsere Rollen als Personen des öffentlichen Lebens und vor allem als Mitglieder der Zivilgesellschaft II

Die Kernaufgabe von Richterinnen und Richtern ist Rechtsprechung. Dennoch bestand in der Grande Salle in Luxemburg Konsens, dass wir alle als Menschen, Mitglieder der Zivilgesellschaft und Personen des öffentlichen Lebens gefragt sind, die Menschenrechte, die liberale Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit privat und öffentlich zu verteidigen. Unsere Werte des Friedens, der Freiheit und der Sicherheit sind bedroht.

Diesen Appell haben auch die drei Festrednerinnen und -redner des 35. Tags der Deutschen Einheit in Saarbrücken am 3. Oktober 2025 an alle Mitglieder der Zivilgesellschaft gerichtet, Herr Bundeskanzler Friedrich Merz, Herr Präsident Emmanuel Macron und Frau Ministerpräsidentin Anke Rehlinger. Herr Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier hat ihn am 3. Oktober 2026 in Bremen eindringlich wiederholt.

Am 17. Juni 2026 habe ich bei einer Vorfeldveranstaltung des 75. Deutschen Juristentags in Erfurt denselben Appell von Frau Bundesjustizministerin Dr. Stefanie Hubig erlebt.

Notwendige Verteidigung der liberalen Demokratie

Vor diesem Hintergrund meine ich, dass uns auch als Angehörige des öffentlichen Dienstes - wie ich es bin - das Mäßigungs- und Neutralitätsgebot nicht davon abhalten sollte, uns in den gesellschaftlichen Diskurs einzubringen.

Ich appelliere an Sie: Verteidigen wir gemeinsam die Menschenrechte, die freiheitliche Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit.

Besondere Ausgestaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland

Das Arbeitsrecht liegt in der Bundesrepublik Deutschland in den Händen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Sie ist hierzulande besonders ausgeformt.

Erstinstanzliche und manchmal zweitinstanzliche Arbeitsgerichte kennen auch andere Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Ein verselbständigtes Höchstgericht im arbeitsgerichtlichen Verfahren kennt im Rechtsvergleich der 27 EU-Mitgliedstaaten dagegen nur das deutsche Recht.

Sonst gibt es lediglich (manchmal) Verfassungsgerichte, immer Höchstgerichte (Supreme Courts), mitunter unterteilt in ordentliche Zivil- und Strafhöchstgerichte einerseits und Verwaltungshöchstgerichte andererseits.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit findet sich bei einer solchen Differenzierung meistens bei den Verwaltungshöchstgerichten, seltener bei den Zivilhöchstgerichten.

Die deutsche Unterscheidung zwischen Bundesgerichtshof, Bundesverwaltungsgericht, Bundesfinanzhof, Bundessozialgericht und Bundesarbeitsgericht führt zu einer ausgeprägten Spezialisierung. Ich halte sie für sinnvoll und gut. Sie wird einer differenzierten Arbeitswelt leichter gerecht, ist im europäischen Diskurs aber nicht ganz einfach zu handhaben.

Brasilianische Arbeitsgerichtsbarkeit

Lösen wir den Blick von der Europäischen Union.

In Brasilien sind eine dreistufige Arbeitsgerichtsbarkeit und ein arbeitsrechtliches Höchstgericht errichtet.

In allen drei Instanzen wirken - wie bei uns - ehrenamtliche Richterinnen und Richter mit.

Europäisierung des deutschen Arbeitsrechts

Das deutsche Arbeitsrecht ist in weiten Teilen unionsrechtlich überformt/determiniert und in etwas geringerem Umfang unionsrechtlich harmonisiert. In arbeitsgerichtlichen Verfahren sind also häufig Vorlagen an den Gerichtshof der Europäischen Union nötig.

Beispiele sind das Antidiskriminierungsrecht, das Arbeitszeitrecht, das Urlaubsrecht, das Leiharbeitsrecht, das Befristungsrecht, das Teilzeitrecht, das Betriebsübergangsrecht, das Massenentlassungsrecht, Teile des SE-, des Datenschutz- und des KI-Rechts und - noch immer - Fragen der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

Beispiele für die Europäisierung der nationalen Arbeitsrechtsordnungen, die ich heute nennen will

Im Zusammenhang mit der Europäisierung des nationalen Arbeitsrechts will ich einige wenige Beispiele aus der Rechtsprechung der letzten Jahre herausgreifen:

- die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen,
- Nachtarbeitszuschläge,
- Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit,
- die Arbeitszeit und die Erfassung der Arbeitszeit, weil eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland gerade - und wohl noch immer - auf der politischen Agenda steht.
- Schließlich will ich kurz auf Egenberger und die Katholische Schwangerschaftsberatung eingehen.
- Das Massenentlassungsrecht lasse ich weg, weil die Rechtsprechung des BAG noch im Fluss ist.

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in Deutschland I

Es gibt leider noch immer einen wichtigen Kampf gegen Diskriminierung, der nicht vollständig ausgestanden ist. Ich meine die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

Ich will nur Schlaglichter werfen.

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in Deutschland II

Die Ihnen allen geläufige Entscheidung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Februar 2023 nimmt einen Verstoß gegen das Gebot der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen an *(- 8 AZR 450/21 -)*.

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn männliche Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt erhalten, auch wenn der höheren Vergütung eine Forderung des männlichen Kollegen zugrunde liegt. Dadurch wird die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung nach § 22 AGG nicht widerlegt.

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in Deutschland III

Ich will allerdings nicht verschweigen, dass diese Entscheidung des Achten Senats unter anderem beim Elften Europarechtlichen Symposion im Bundesarbeitsgericht vor etwas mehr als zwei Jahren deutliche Kritik von Frau Rechtsanwältin Dr. Doris-Maria Schuster erfahren hat.

Auch andere Stimmen vor allem auf Arbeitgeberseite üben mit Blick auf die Vertragsfreiheit und die Koalitionsfreiheit heftige Kritik.

Die jüngere Entscheidung des Achten Senats des BAG zum Anspruch auf Entgeltdifferenz wegen Geschlechtsdiskriminierung und zum Paarvergleich erfährt ähnliche Kritik, wird aber z. B. von Mattes in RdA 2026, 65 zustimmend besprochen.

- BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24 -
- Zur Reichweite des Auskunftsanspruchs nach dem EntgTranspG, noch nicht nach der Entgelttransparenzrichtlinie: BAG 19. Februar 2026 - 8 AZR 83/25 -

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in Europa

Nur als Reminder: Am 7. Juni 2026 ist die Umsetzungsfrist für die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 verstrichen.

- Vgl. den Endbericht der Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) und u. a. das Minderheitenvotum des DGB
- Einige EU-Mitgliedstaaten streben eine Revision der Entgelttransparenzrichtlinie an.

Primärrechtlicher „Anker“ der klassischen Entgeltgleichheit ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, die heute in Art. 157 AEUV kodifiziert ist und mit Art. 119 EWG-Vertrag schon in den Römischen Verträgen von 1957 enthalten war.

Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen ist gewissermaßen die Urmutter der unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote im Arbeitsrecht im weiteren Sinn. Frankreich hat sie in die Verträge hineinverhandelt, weil es eine entsprechende nationale Norm kannte.

Gender Pay Gap I

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Luxemburg besteht ein Gender Pay Gap, also ein Verdienstunterschied pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Wie Sie alle wissen, unterscheiden wir zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap.

Gender Pay Gap II

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Beschäftigter definiert.

Beim bereinigten Gender Pay Gap wird der Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist, wie Unterschiede im Hinblick auf Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel.

In Deutschland beläuft sich der unbereinigte Gender Pay Gap auf 16 %, der bereinigte auf 6 %.

Weitere Aspekte der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Das Thema der Gender-Gap-Forschung steht auch wissenschaftlich wieder auf der Tagesordnung: Der Alfred-Nobel-Gedächtnispreis für Wirtschaftswissenschaften des Jahres 2023, der sog. Wirtschaftsnobelpreis, ging an Claudia Dale Goldin, die seit Langem zu Gender-Gap-Fragen forscht.

Ich nenne nur nebenbei am Rand der Gleichheitsfragen ein Nützlichkeitsargument: Wir brauchen in Zeiten des (teilweisen) Arbeits- und Fachkräftemangels dringend eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, selbstverständlich auch von Älteren, behinderten Menschen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte oder -hintergrund.

Literaturauswahl Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz I

Eine Auswahl der jüngeren Literatur zu Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz:

- Emmert/Hennig ArbRAktuell 2026, 89
- Emmert/Hennig BB 2025, 2932
- Franzen AiB 2026 Nr. 1, 48
- Grambow AuA 2026 Nr. 5, 14
- Greiner ZESAR 2025, 467
- Herzig/Peter SAE 2025, 91
- Hördt ArbRAktuell 2026, 221
- Jochmann-Döll/Winter NZA 2026, 713 (Fortsetzung auf der Folgeseite)

Literaturauswahl Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz II

- Ley BB 2026, 576
- Linck/Salamon DB 2026, 1677
- Löw BB 2025 Heft 50, I
- Löw BB 2026 Heft 8, I
- Mattes RdA 2026, 65
- Neumann DB 2026, 2424
- Sagan ZESAR 2025, 447
- Sagan ZESAR 2026, 14
- Sagan RdA 2026, 269
- Schweibert/Heimann NZA 2026, 85
- Sfinis/Mayr ZIP 2026, 1574
- Teske ArbRAktuell 2026, 70
- Teske DB 2026, 1345
- Winter NZA 2026, 632
- Wolf SAE 2025 Heft 3, Editorial

Weiteres Antidiskriminierungsrecht

Weiteres Antidiskriminierungsrecht: Es ist der übliche Antagonismus: Individuelle Privatautonomie oder Tarifautonomie versus Antidiskriminierungsrecht, der Konflikt zwischen Freiheit und Gleichheit. Gibt es Freiheit nur in Gleichheit?

Ich beziehe mich beispielhaft auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die tarifliche Nachtarbeitszuschläge betrifft, ein Massenphänomen in der Arbeitsrechtspraxis und der Arbeitsgerichtsbarkeit *(Unmittelbare oder mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien?, Konkordanz von Art. 9 Abs. 3 und Art. 3 Abs. 1 GG?, Prüfungsmaßstab?)*. In diesen Fällen stellt sich auch die Rechtsfolgefrage der sog. Anpassung nach oben der geringeren Zuschlagswerte auf das Niveau der höheren Werte.

- BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - *(dadurch aufgehoben: BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 335/20 -; 22. März 2023 - 10 AZR 600/20 -)*

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge

Erkenntnisgewinn

Sie werden sich vielleicht wundern, dass die (damalige) Vorsitzende eines Senats, dessen beide in unterschiedlichen Besetzungen ergangene Urteile aufgehoben worden sind, es begrüßt, dass dieser Senatsbeschluss des Bundesverfassungsgerichts ergangen ist. Das liegt daran, dass mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Dezember 2024 grundlegende Fragen des Arbeitsverfassungsrechts tief nachdenklich durchdrungen und aufgearbeitet worden sind *(73 Seiten Senatsbeschluss und fünf Seiten Abweichende Meinung von Herrn Richter des Bundesverfassungsgerichts Professor Dr. Wolff)*.

Damit stehen Rechtspraxis und Rechtswissenschaft - in meinen Augen - verlässliche Obersätze im Bereich der Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG und ihres Verhältnisses zum Grundsatz der Gleichbehandlung aus Art. 3 Abs. 1 GG zur Verfügung. Das halte ich für einen großen und seit Jahrzehnten erhofften Erkenntnisgewinn.

Tarifliche Nachtarbeitszuschläge

Kurzfassung Senatsbeschluss BVerfG

- Unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG

- Regelmäßig begrenzte richterliche Kontrolldichte bei Tarifnormen, die Arbeitsentgelt regeln, d. h. nur Willkürkontrolle, wenn es sich um deutsches, nicht unionsrechtlich überformtes Recht handelt

- Rechtsfolge: Keine sofortige richterliche Anpassung nach oben, primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien

Nachtarbeitszuschläge als rein deutsches Recht

Weshalb handelt es sich bei den tarifvertraglichen Regelungen der Nachtarbeitszuschläge um ausschließlich deutsches Recht?

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in den Sachen Coca-Cola European Partners Deutschland erkannt, dass tarifliche Regelungen von Nachtarbeitszuschlägen die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht durchführen im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Grund dafür ist, dass für die absolute Vergütungshöhe keine Kompetenz der Europäischen Union besteht (Art. 153 Abs. 1 und 5 AEUV).

- EuGH 7. Juli 2022 - C-257/21 und C-258/21 - Coca-Cola European Partners Deutschland Rn. 39 ff.

Literaturauswahl Nachtarbeitszuschläge

Eine kleine Literaturauswahl zu den Nachtarbeitszuschlägen:

- Brandl AuR 2026, 45
- Däubler AuR 2026, 21
- Eifert NZA Beilage I/2026, 381
- Gallner NZA 2025, 877
- Giesen RdA 2026, 37
- Greiner NZA Beilage I/2026, 393
- Jacobs NZA 2026 Heft 3, Editorial; Jacobs/Messner FS Weth S. 301
- Lobinger AP GG Art. 9 Nr. 157
- Löwisch BB 2025, 1204
- Sagan AuR 2026, 55
- Schlachter NZA Beilage I/2026, 387
- Ulber NZA Beilage I/2026, 401
- Witschen ZFA 2025, 271
- Zwanziger AuR 2026 Nr. 3, G5 bis G8; Zwanziger DB 2025, 3110

Zwei ausgesuchte Vorabentscheidungen: Lufthansa CityLine und KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Lassen Sie mich der Entscheidung des BVerfG zu den Nachtarbeitszuschlägen zwei ausgesuchte Rückläufer vom EuGH zum BAG gegenüberstellen:

- Lufthansa CityLine
- KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Bei Lufthansa CityLine geht es um Mehrflugstundenvergütung für Teilzeitbeschäftigte.

Das etwas gebräuchlichere Thema in anderen Fällen sind Mehrarbeits- oder auch Überstundenzuschläge bei Teilzeitarbeit.

Sehr vereinfacht ausgedrückt: Können Teilzeitbeschäftigte (tarifliche) Mehrarbeitszuschläge schon verlangen, wenn ihre Teilzeitquote überschritten ist, oder erst dann, wenn die Vollzeitquote überschritten ist? In diesem Zusammenhang waren mehrere Fälle vor dem Fünften, dem Achten und dem Zehnten Senat des BAG anhängig.

- EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - Lufthansa CityLine
- EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Zwei verschiedene Rechtsprechungslinien:

Recht, in dem „Europa drin ist“,

und Recht, in dem „Europa nicht drin ist“

Indem ich die Nachtarbeitszuschläge und die Mehrarbeitszuschläge gegenüberstelle, will ich zwei verschiedene Rechtsprechungslinien im Gleichheits- und Antidiskriminierungsrecht herausarbeiten:

- ausschließlich deutsches Recht und
- unionsrechtlich überformtes/determiniertes Recht.

Lufthansa CityLine

Es ging in der Sache Lufthansa CityLine nur um das Verbot der Diskriminierung wegen einer Teilzeitbeschäftigung, nicht auch um die Frage der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts.

- EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - Lufthansa CityLine

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Der Achte Senat des BAG hat jedoch ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, in dem es auch um die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts ging. Darüber hat der EuGH im Juli 2024 entschieden. Hier steht auch unmittelbar zwischen Privaten - und damit gegenüber privaten Arbeitgeber*innen - anwendbares Primärrecht in Rede (Art. 157 AEUV, gleiches Entgelt für Männer und Frauen).

- EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Gemeinsamkeiten von Lufthansa CityLine und KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

In allen diesen Fällen ist zunächst die Frage der Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu beantworten. Der EuGH vergleicht in der Sache Lufthansa CityLine die Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung.

Wird die Frage der Ungleichbehandlung bejaht, stellt sich die Frage der Rechtfertigung der Ungleichbehandlung etwa durch die größere Arbeitsbelastung der Vollzeitbeschäftigten.

Ungleichbehandlung und ihre Rechtfertigung

Lufthansa CityLine

Der EuGH hat die Frage der Ungleichbehandlung für § 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG in der Sache Lufthansa CityLine bejaht und die Frage der Rechtfertigung durch die größere Arbeitsbelastung der Vollzeitkräfte oder zu vermeidende Überstunden relativ klar verneint.

Im Übrigen - gelöst von dem Arbeitsbelastungskriterium und dem Argument, Überstunden vermeiden zu wollen - hat der EuGH die Rechtfertigungsfrage im Einzelfall nach meiner Interpretation jedoch in die Hände der Gerichte der Mitgliedstaaten gelegt.

- EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - Lufthansa CityLine

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Ungleichbehandlung und Rechtfertigungsebene

Teilzeitdiskriminierung

In der Sache KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation hat der EuGH zum einen entschieden:

Die schlechtere Behandlung iSv. § 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit von Teilzeitbeschäftigten, die für Überstundenzuschläge die Vollzeitquote überschreiten müssen, kann nicht durch die Ziele gerechtfertigt werden, dass der Arbeitgeber davon abgehalten werden soll, Überstunden anzuordnen, und Vollzeitbeschäftigte nicht gegenüber Teilzeitkräften schlechter behandelt werden sollen.

- EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation Rn. 28 ff.

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Ungleichbehandlung

Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts

Zum anderen hat der EuGH in der Sache KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation ausgeführt:

Art. 157 AEUV, Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG sind dahin auszulegen, dass es eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ist, wenn Teilzeitbeschäftigte die Vollzeitquote überschreiten müssen, um Überstundenzuschläge zu erlangen, und die Regelung einen signifikant höheren Anteil von Personen weiblichen Geschlechts als männlichen Geschlechts betrifft.

- EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation Rn. 54 ff.

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Rechtfertigungsebene

Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts

Die schlechtere Behandlung der Teilzeitbeschäftigten kann nicht durch die Ziele gerechtfertigt werden, dass der Arbeitgeber davon abgehalten werden soll, Überstunden anzuordnen, und Vollzeitbeschäftigte nicht gegenüber Teilzeitkräften schlechter behandelt werden sollen.

- EuGH 29. Juli 2024 - C-184/22 und C-185/22 - KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation Rn. 72 f.

Folgeentscheidungen zu Lufthansa CityLine und KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

- Die Rezeptionsentscheidung des Zehnten Senats des BAG zu Lufthansa CityLine vom 4. Dezember 2024 *(- 10 AZR 185/20 -)* ist eine formale Entscheidung. Sie hebt das Urteil der Vorinstanz auf und verweist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück.

- Die Folgeentscheidung des Achten Senats zu KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation vom 5. Dezember 2024 *(- 8 AZR 370/20 -)* spricht der Klägerin wegen zweier Diskriminierungstatbestände eine Entschädigung zu, der Diskriminierung aufgrund der Teilzeitarbeit und der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts *(vgl. auch BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 372/20 -)*. Dagegen ist eine Verfassungsbeschwerde gerichtet.

Besonderheit in der Rechtsfolge bei durch primäres Unionsrecht überformten nationalen Tarifnormen - keine primäre Korrekturkompetenz

Der EuGH wählt bisher eine andere Rechtsfolge als das BVerfG bei Tarifnormen, die durch primäres Unionsrecht überformt/determiniert sind und gegen dieses Primärrecht verstoßen: keine primäre Korrekturkompetenz.

Die Vorabentscheidung Nimz befasst sich mit einer geschlechtsdiskriminierenden Tarifregelung. Dort ist zu der Frage der Anpassung nach oben festgehalten: Das nationale Gericht ist im Fall einer mittelbaren Diskriminierung durch die Bestimmung eines Tarifvertrags verpflichtet, die Tarifnorm außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Beseitigung durch Tarifverhandlungen oder auf anderem Weg beantragen oder abwarten müsste. Das Gericht hat auf die Angehörigen der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe die gleiche Regelung wie auf die übrigen Arbeitnehmer anzuwenden. Diese Tarifnorm bleibt das einzig gültige Bezugssystem, solange die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen im nationalen Recht nicht ordnungsgemäß durchgeführt ist.

- EuGH 7. Februar 1991 - C-184/89 - Nimz Rn. 21

BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - I

Der Fünfte Senat hat vor diesem Hintergrund seine Rechtsprechung zu den Mehrarbeitszuschlägen fortentwickelt.

- BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter in § 4 Abs. 1 TzBfG.

- Vgl. auch BAG 28. Januar 2026 - 5 AZR 7/23 -
- BAG 28. Januar 2026 - 5 AZR 251/22 -
- BAG 28. Januar 2026 - 5 AZR 189/22 - u. a.

BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - II

Teilzeitbeschäftigten steht deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der tarifliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur tarifvertraglichen Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten.

Den Tarifvertragsparteien ist vor der gerichtlichen Entscheidung nicht die Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung zu ermöglichen.

- Grundlegend BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -

BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 - III

Der Fünfte Senat lehnt einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung ab. Bei dieser Prüfung haben die Arbeitsgerichte aufgrund des Unionsrechtsbezugs von § 4 Abs. 1 TzBfG nicht nur eine Willkürkontrolle durchzuführen, sondern die vom EuGH entwickelten Anforderungen zu beachten.

- BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -
- Ebenso für das Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -

Der Fünfte Senat nimmt im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter/determinierter Diskriminierungsverbote an, er müsse den Tarifvertragsparteien vor seiner Entscheidung keine primäre Korrekturmöglichkeit einräumen, um die Diskriminierung zu beseitigen.

- BAG 26. November 2025 - 5 AZR 118/23 -
- Ebenso für das Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -

BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -

Im ebenfalls unionsrechtlich überformten/determinierten Bereich des Befristungsrechts hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 13. November 2025 eine dieser Rechtsprechungslinie des Achten und des Fünften Senats des BAG entsprechende Entscheidung getroffen.

Verstößt eine tarifliche Norm gegen das Diskriminierungsverbot befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 2 TzBfG und ist deshalb aufgrund von § 134 BGB (teil-)nichtig, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch darauf, so behandelt zu werden wie die vergleichbaren Dauerbeschäftigten. Den Tarifvertragsparteien ist es vor einer gerichtlichen Entscheidung nicht zu ermöglichen, ihre diskriminierende Regelung zu korrigieren.

- BAG 13. November 2025 - 6 AZR 131/25 -

Literatur zu den Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit

Eine kleine Literaturauswahl zu den Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit:

- Brandl AuR 2026, 45
- Gallner NZA 2025, 877
- Höpfner/Schnurbusch ZFA 2025, 347
- Jacobs NZA 2026, 808
- Jacobs/Messner FS Weth S. 301
- Jacobs/Rehage RdA 2025, 333
- Krüll PersR 2026 Nr. 4, 30
- Ley BB 2026, 832
- Winkler ZIP 2026, 1054

Szenenwechsel: Arbeitszeitrecht

Die sog. Stechuhrentscheidung

EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 -

Ein harter Schnitt: Furore hat die sog. Stechuhrentscheidung des EuGH in der Sache CCOO vom 14. Mai 2019 gemacht. An ihr wird das vom EuGH entwickelte System des Arbeitszeitrechts besonders deutlich. Die deutsche Bundesregierung arbeitet unter anderem ihretwegen an einer Reform des Arbeitszeitgesetzes.

- EuGH 14. Mai 2019 - C-55/18 - CCOO Rn. 29 ff.

Der Erste Senat des BAG hat am 13. September 2022 entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer*innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann *(- 1 ABR 22/21 - Rn. 16 ff.)*. Die Zeiterfassung muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein.

- BAG 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 - Rn. 16 ff.

Die Entscheidung ist ein Politikum, wie Sie alle wahrgenommen haben (genauso wie EuGH CCOO).

Rezeption von EuGH CCOO durch den Ersten Senat des BAG I

Zwei Häuser der Bundesregierung hatten in der vorletzten (19.) Legislatur Rechtsgutachten zu der Frage der Zeiterfassungspflicht eingeholt,

- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Gutachten von Bayreuther,
- das damalige Bundesministerium für Wirtschaft ein Gutachten von Rieble/Vielmeier.

Rezeption von EuGH CCOO durch den Ersten Senat des BAG II

Zu Beginn des Jahres 2023 hat *GESAMTMETALL* drei weitere Gutachten eingeholt,

- ein personalwirtschaftliches Gutachten von Stowasser/Altun/Hartmann/Hille
- und zwei Rechtsgutachten von
  - Höpfner/Schneck und
  - Thüsing.

Besonders schön und plakativ finde ich die Einschätzung von Höpfner/Schneck in der ersten NZA des Jahres 2023 (NZA 2023, 1), unsere Entscheidung sei ein Musterbeispiel für eine unzulässige Rechtsfortbildung.

Rezeption von EuGH CCOO durch den Ersten Senat des BAG III

Pointiert ist auch der Titel der Besprechung von Hans Hanau in RdA 2023, 115: Der kreative Umgang des BAG mit der unionsrechtskonformen Auslegung des deutschen Arbeitszeitrechts.

Solche Zuspitzungen tun einer lebendigen Debatte nur gut, wie ich meine.

Vgl. aus der gewerkschaftlichen Sphäre aber auch:

- Brors AuR 2023, 188
- Carlson AuR 2023, 181
- Eder AuR 2026, 65
- Pschorr AuR 2023, 193
- Schuch AuR 2023, 202

Die ganze Kaskade an Literaturstimmen zu dem Thema lässt sich im Rahmen eines Referats nicht sinnvoll darstellen.

Rezeption von EuGH CCOO durch den Ersten Senat des BAG IV

Der Erste Senat des BAG unterscheidet zwischen dem „Ob“ und dem „Wie“ der Arbeitszeiterfassung. Das „Ob“ ist aus unserer Sicht nach deutschem Recht schon heute gesetzlich durch § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG vorgeschrieben. Das „Wie“ liegt nach unserer Analyse der Entscheidung *CCOO* des EuGH in den gestaltenden Händen des Gesetzgebers.

Solange der Gesetzgeber das „Wie“ der Zeiterfassung nicht ausgestaltet, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für das „Wie“, wenn der Arbeitgeber eine Zeiterfassung einführt *(§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG)*.

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 I

Eigentlich wäre der Gesetzgeber am Zug: Im April 2023 ist ein Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Umsetzung von EuGH CCOO und des Beschlusses des Ersten Senats vom 13. September 2022 bekannt geworden.

Dieser Entwurf war in der Bundesregierung allerdings noch nicht vollständig abgestimmt, als er an die Öffentlichkeit gelangt ist. Auch dieser Entwurf wurde eifrig diskutiert, vor allem mit Blick auf die Vertrauensarbeitszeit.

Besonders schön finde ich Daniel Ulbers Editorial in Heft 9/2023 der NZA, überschrieben mit „Der Elefant im Raum“. Damit macht Ulber darauf aufmerksam, dass eine allgemeine Zeiterfassungspflicht viele bisherige Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht aufdecken werde.

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 II

Nach den Äußerungen von Herrn Bundesminister a. D. Hubertus Heil MdB während des Arbeitgebertags 2023 am 17. Oktober 2023 war klar, dass der Entwurf in der letzten (20.) Legislatur nicht mehr Gesetz werden würde.

Dennoch will ich Ihnen den (alten) Entwurf wegen seiner Aussagekraft kurz referieren, zumal die Zeiterfassungspflicht und die Wochenarbeitszeit im aktuellen Koalitionsvertrag vom 5. Mai 2025 stehen.

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 III

Ich bedauere es allerdings sehr, dass der Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes aus der aktuellen (21.) Legislatur, der intern noch nicht vollständig abgestimmt war, verfrüht in die Öffentlichkeit gedrungen ist.

Der Koalitionsausschuss vom 1. Juli 2026 hatte das Thema der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Ausnahme einer möglichen Verlängerung der Sonntagsarbeitszeit in manchen Branchen vertagt.

Nach wie vor ist ungewiss, was mit Blick auf die Wochenarbeitszeit und die Arbeitszeiterfassung politisch möglich ist.

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 IV

Der Gesetzentwurf aus der letzten (20.) Legislatur setzt - wie der aktuelle - arbeitszeitrechtlich an § 16 ArbZG, nicht arbeitsschutzrechtlich an. Das hat Auswirkungen auf den **persönlichen Geltungsbereich** des geplanten Gesetzes.

§ 2 Abs. 2 ArbSchG bezieht nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, arbeitnehmerähnliche Personen, **Beamtinnen und Beamte**, **Richterinnen und Richter**, **Soldatinnen und Soldaten** sowie die in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten ein.

§ 2 Abs. 2 ArbZG bezieht **Arbeiter und Angestellte** sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten ein. **§ 18 Abs. 1 ArbZG** nimmt u. a. **leitende Angestellte** iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG vom persönlichen Anwendungsbereich aus. Von der gesetzlichen Anknüpfung hängt also ab, wessen Arbeitszeit - jedenfalls nach deutschem Verständnis - erfasst werden muss.

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 V

Daraus hat sich eine lebhafte Kontroverse entwickelt:

- vgl. für **Richterinnen und Richter** Lunk NZA Heft 4/2023 Editorial; abweichend die Pensenschlüsselentscheidung BVerwG 12. Januar 2023 - 2 C.22.21 - Rn. 18 ff.; dem BVerwG im Ergebnis, wenn auch unionsrechtlich „unterfüttert“ zustimmend Brors NVwZ 2023, 925; Friese NZA 2023, 875
- für **Medienschaffende** Thüsing/Peisker/Schippers/Pöschke/Ritter ZESAR 2023, 197; dieselben ZESAR 2023, 271
- für **wissenschaftlich Beschäftigte an Universitäten und Hochschulen** Brors NZA 2023, 670
- für **Lehrerinnen und Lehrer** Bruno-Latocha PersR 2023 Nr. 3, 21
- für **freigestellte Personalratsmitglieder** Klimpe-Auerbach PersR 2023 Nr. 6, 32
- für **leitende Angestellte** Benkert NJW-Spezial 2023, 306
- im **Profisport** Fischinger SpuRt 2023, 283

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 VI

Ob die Ausnahme z. B. von Richterinnen und Richtern von der Zeiterfassungspflicht bei einem arbeitszeitrechtlichen Ansatz von Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG gedeckt wäre, ist bislang ungeklärt.

- Vgl. zweifelnd ein Gutachten der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestags (Unterabteilung Europa, Fachbereich Europa) vom 7. Juli 2023 - EU 6 - 3000 - 036/23 - mit dem Titel „Zur europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Richterinnen und Richter“; dazu Katja Gelinsky Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.) vom 20. September 2023

Gesetzentwurf zur Rezeption von EuGH CCOO und BAG 13. September 2022 VII: Europäische Rahmendaten

Übrigens: Es gibt ein Papier der Europäischen Kommission schon von 2019. Danach waren die Zeiterfassungssysteme in 20 Mitgliedstaaten bereits vor der Entscheidung CCOO des EuGH unionsrechtskonform, unter anderem auch die von Polen und Ungarn. Spanien hatte sein Recht nach EuGH CCOO vom 14. Mai 2019 *(- C-55/18 - Rn. 29 ff.)* angepasst.

In der Gruppe, deren Systeme 2019 noch nicht unionsrechtskonform waren, befanden sich außer Deutschland Belgien, Zypern, Dänemark, Malta und Schweden.

Auf der (noch) aktuellen „Sünder*innenliste“ der Europäischen Kommission von 2023 ist Deutschland nicht mehr enthalten. Im Augenblick sieht die Kommission wegen § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG von einem Vertragsverletzungsverfahren ab.

Wochenarbeitszeit und Achtstundentag I

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD „Verantwortung für Deutschland“ vom 5. Mai 2025 sieht einen Übergang von der täglichen Höchstarbeitszeit (Achtstundentag) auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vor.

Im Sommer 2026 war zu diesem höchst streitigen Thema ein Gesetzentwurf erwartet worden. Wir wissen alle, dass das Thema in der öffentlichen Diskussion ist. Der noch nicht veröffentlichungsreife Entwurf, der in diesem Jahr bekannt geworden ist, knüpft die Öffnung für eine Wochenarbeitszeit an tarifliche Regelungen.

Das Thema war zum Beispiel Gegenstand des Ordentlichen DGB-Bundeskongresses, der seit dem 10. Mai 2026 stattfand: „Mit Macht für die Acht“.

Wochenarbeitszeit und Achtstundentag II

Ich habe das Thema zu unionsrechtlich betrachtet und politisch in Deutschland unterschätzt (F.A.Z.-Überschrift eines meiner Interviews: „Die Wochenarbeitszeit ist eine gute Idee“).

Unionsrechtlich eingeordnet meine ich, dass wir mit einer 48-stündigen Höchstarbeitszeit in der Woche leben können, wie unsere Nachbarn, z. B. Österreich, zeigen. Unser deutsches Arbeitszeitgesetz geht anachronistisch von einer Sechstagewoche aus (Montag bis Samstag im Achtstundentag).

Politisch habe ich mittlerweile verstanden, dass der Achtstundentag ein zutiefst identitätsstiftender Erfolg der deutschen Gewerkschaftsbewegung und damit auch der deutschen Sozialdemokratie ist. Er findet sich außerdem im Recht der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die Arbeit ist der wesentliche Vertragsbestandteil auf Arbeitnehmendenseite. Er wird durch die Arbeitszeit bemessen.

Literaturauswahl Flexibilisierung der Arbeitszeit

Eine Literaturauswahl zu der Debatte über die Flexibilisierung der Arbeitszeit:

- Altun PuR 2025, 121
- Deusch ZMV 2026, 8
- Eder BRuR 2025, 389
- Engelmann AiB 2025 Nr. 9, 22
- Jacobsohn NZA 2025, 1079
- Kollmer RdA 2026, 92
- Schmucker/Stoppkotte AiB 2025 Nr. 10, 34
- Schubert BRuR 2024, 165
- Schubert/Schaumberg BRuR 2025, 193
- Sutterer-Kipping/Brandt HBS Kommentar Nr. 5 von Juni 2025
- Temming NZA 2026, 643
- Jürgen Ulber AuR 2025, 319

Kein Bedeutungsverlust durch die unionsrechtliche Überlagerung

Sie sehen, im Arbeitsrecht ist unionsrechtlich betrachtet „ordentlich etwas los“.

Durch die unionsrechtliche Überlagerung erfährt die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit aus meiner Sicht keinen Bedeutungsverlust. Sie formt das europäische Recht gemeinsam mit dem EuGH aus und sorgt dafür, dass es im deutschen Recht angewandt wird. Auch die nationalen Richterinnen und Richter sind Unionsrichterinnen und -richter, sobald es Positionen des EuGH gibt.

Um ein Bonmot von Frau Professorin Claudia Schubert aus dem Elften Europarechtlichen Symposion im Jahr 2024 zu entlehnen: „Arbeiten im europäischen Gerichtsverbund heißt, Macht zu teilen.“

Zerbrechliches Konstrukt der europäischen Rechtsgemeinschaft

Das Recht in Europa prägt das deutsche Arbeitsrecht also sehr.

Besonders wichtig ist aber auch das Unionsverfassungsrecht, das die Kompetenzverteilung zwischen der Europäischen Union und ihren 27 Mitgliedstaaten konturiert.

Ich halte es gerade in dieser Zeit der Kriege für nötig, die europäische Rechtsgemeinschaft zu schützen. Sie ist ein zerbrechliches Konstrukt, weil sie nicht die besonderen Bindungskräfte eines Nationalstaats erzeugt.

- Gallner FS LAG Köln S. 41 ff. mwN

Bedrohter sozialer und gesellschaftlicher Zusammenhalt

Der soziale und der gesellschaftliche Zusammenhalt und damit auch die funktionierenden Wirtschaftskreisläufe in Deutschland, Europa und der Weltgemeinschaft sind durch die eingangs genannten inneren und äußeren Bedrohungen zutiefst gefährdet.

Wir wissen mittlerweile, dass wir im Systemkampf zwischen der freien Welt - liberalen Demokratien und Rechtsstaaten - einerseits und autoritären Regimen andererseits sind.

Putin hat schon am 5. Oktober 2023 gesagt: „Es geht um die Grundsätze einer neuen Weltordnung.“

Rechtsgemeinschaft

In der Rechtsgemeinschaft arbeiten der Gerichtshof der Europäischen Union und die nationalen Gerichte zusammen. Diese Zusammenarbeit wurde sehr deutlich beim 70. Jahrestag der Errichtung des EuGH, von dem ich schon gesprochen habe.

In der Arbeitssitzung am 5. Dezember 2022 wurden auch die Konflikte zwischen dem EuGH und den nationalen Gerichten benannt und bearbeitet. Wir alle erinnern uns an die Verständigungsschwierigkeiten zwischen dem Bundesverfassungsgericht und dem EuGH in der Sache PSPP vom 5. Mai 2020 *(- 2 BvR 859/15 u. a. - Rn. 97 ff., PSPP = Public Sector Purchase Programme = EZB-Anleihekaufprogramm)*. Der Duktus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in der Entscheidung Next Generation EU vom 6. Dezember 2022 ist dagegen viel versöhnlicher.

- BVerfG 6. Dezember 2022 - 2 BvR 547/21, 2 BvR 798/21 - Next Generation EU (EU-Wiederaufbaufonds - NGEU) Rn. 120 ff.

Egenberger I

Zum großen Glück ist wegen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in der Sache Egenberger nicht wieder ein Konflikt zwischen ihm und dem EuGH aufgebrochen.

- BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -

Egenberger II

Das Bundesverfassungsgericht hat mit der Entscheidung in der Sache Egenberger eine weitere Klärung für Arbeitsverhältnisse mit kirchlichen Einrichtungen herbeigeführt.

Mit Beschluss vom 29. September 2025 hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts der Verfassungsbeschwerde eines kirchlichen Arbeitgebers stattgegeben, die sich gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts richtet.

- BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -

Egenberger III

Mit dem angegriffenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dem eine Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Sache Egenberger vorausgegangen war, hatte das Bundesarbeitsgericht den kirchlichen Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt.

Die kirchliche Einrichtung hatte eine konfessionslose Bewerberin für eine ausgeschriebene Stelle nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

- BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -
- EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - Egenberger
- BAG 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 -

Egenberger IV

Ergebnismitteilung Achter Senat des BAG

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 21. Mai 2026 erneut über die Sache Egenberger entschieden.

Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als Einstellungsvoraussetzung eine Kirchenzugehörigkeit verlangen, wenn sie nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Die Revision von Frau Egenberger hatte nach der erneuten Verhandlung vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die kirchliche Einrichtung ist nicht verpflichtet, an die Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen.

Die kirchliche Einrichtung benachteiligte Frau Egenberger nicht unzulässig wegen der Religion. Die aufgrund der Stellenausschreibung grundsätzlich indizierte Benachteiligung war nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt.

Literaturauswahl Egenberger

Eine Literaturauswahl zu Egenberger:

- Gundel GPR 2026, 15
- Hofmann/Heger EuGRZ 2026, 169
- Rambach/Rambach ZTR 2026, 69
- Rech ZMV 2026, 2
- Reichold RdA 2025, 376
- Sagan GPR 2026, 12
- Thüsing/Angel DB 2026, 2494
- Thüsing/Völkerding ZAT 2025, 184
- Wichert MDR 2026, 420

Katholische Schwangerschaftsberatung I

Die Große Kammer des EuGH hat am 17. März 2026 über den Fall Katholische Schwangerschaftsberatung entschieden.

- EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - Katholische Schwangerschaftsberatung

Wir wissen seitdem, dass eine katholische Einrichtung ein Arbeitsverhältnis nicht ohne Weiteres allein deshalb kündigen kann, weil eine Arbeitnehmerin aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wenn die kirchliche Einrichtung nicht-katholische Personen mit der gleichen Tätigkeit beschäftigt.

Katholische Schwangerschaftsberatung II

Eine solche Kündigung setzt u. a. voraus, dass die Anforderung, nicht aus der katholischen Kirche auszutreten, unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und in Anbetracht des Ethos der Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Auf den Grundlagen von Art. 4 Abs. 1 und 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG, Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind Ethos und Selbstbestimmungsrecht der Kirche oder kirchlichen Einrichtung mit den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran, nicht diskriminiert zu werden, abzuwägen.

- EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - Katholische Schwangerschaftsberatung
- Fuhlrott/Moskalew NZA-RR 2026, 285
- Greiner NZA 2026 Heft 7, Editorial
- Joussen ZMV 2026, 124

Katholische Schwangerschaftsberatung III

Der Zweite Senat des BAG wird voraussichtlich am 5. November 2026 über die Folgeentscheidung - 2 AZR 196/22 - zu der Vorabentscheidung des EuGH in der Sache Katholische Schwangerschaftsberatung verhandeln.

Ebenfalls voraussichtlich am 5. November 2026 wird der Zweite Senat über die außerordentliche Kündigung eines Chorleiters verhandeln, der in einer Nebentätigkeit bei einer katholischen Gemeinde beschäftigt und aus der katholischen Kirche ausgetreten war (- 2 AZR 34/25 -).

Rahmenbedingungen unserer Begegnung

Ich kehre zum Schluss wieder zu den schwierigen Rahmenbedingungen unserer Begegnung zurück. Unsere Grundlagen des Zusammenlebens sind bedroht. Ich möchte uns deshalb alle dazu aufrufen, die freiheitliche Demokratie aktiv zu verteidigen. Damit schließe ich mich Herrn Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier in seiner Rede vom 9. November 2025 an: „Die Selbstbehauptung der Demokratie - das ist die Aufgabe unserer Zeit.“ Ähnliches hat unser Staatsoberhaupt am 3. Oktober 2026 bei den Einheitsfeierlichkeiten in Bremen wiederholt.

Wir leben in einer von Abstiegsangst, Zerstörungswillen, innerer und äußerer Unsicherheit geprägten Zeit. Die Welt, Europa und Deutschland sind dramatischen Umbrüchen ausgesetzt, nicht erst seit dem zweiten Amtsantritt Donald Trumps im Januar des letzten Jahres.

Wirtschaftliche und juristische Arbeit als gelebte Demokratie- und Rechtsstaatsarbeit

In dieser Begegnung kommen Menschen verschiedener Berufsgruppen zusammen.

Verbindend ist jedoch die Nähe zur parlamentarischen, exekutiven und judikativen Macht. Wir haben es als im Arbeitsrecht Tätige außerdem mit wirtschaftlicher Macht zu tun. Wirtschaftliche Prosperität, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Rechtsstaatlichkeit umhüllen die liberale Demokratie. Die freiheitliche Demokratie ist ohne rechtsstaatliche Flankierung, wirtschaftliche Prosperität und sozialen Zusammenhalt nicht möglich. Die Kooperation von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und juristische Arbeit sind deshalb gelebte Demokratie- und Rechtsstaatsarbeit.

Wir alle kennen die Macht der Sprache und die Werte der Diskurs-, Streit- und Kompromisskultur, der Toleranz und der Weltoffenheit. Lassen Sie uns alle auf der guten Seite der Macht bleiben.

Diskussions-, Streit- und Kompromisskultur

Konstruktiver Streit auf der Sachebene ohne Verletzungen auf der Beziehungsebene tut uns gut.

Sprache ist Macht. Sie muss behutsam genutzt werden.

Ich empfehle sehr:

- Die mehrteilige Systemfragenreihe des Deutschlandfunks „Macht der Worte“ zu Fragen der politischen Kommunikation einschließlich der sozialen Medien, 2025
- Bernhard Pörksen, Zuhören. Die Kunst, sich der Welt zu öffnen, 2025
- Tim Henning/Nikola Kompa/Christian Nimtz, Die dunkle Seite der Sprache - Wie Worte ausgrenzen, abwerten, manipulieren, 2025
- Elisa Hoven, Das Ende der Wahrheit? Wie Lügen, Fake News und Framing unsere Gesellschaft bedrohen - und was wir dagegen tun müssen, 2025

Appelle zur Verteidigung der liberalen Demokratie I

Die freiheitliche Demokratie ist nach meiner Überzeugung nicht nur eine Politikform, sondern eine Gesellschaftsform und eine Form des Zusammenlebens in kleineren und größeren Einheiten.

Demokratie braucht Hoffnung, Methode und politische Bildung.

Ich appelliere an Sie:

Sprechen wir uns alle in öffentlicher und privater Rede für sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt aus.

Stehen wir aktiv und wehrhaft demokratisch für diesen Zusammenhalt ein.

Appelle zur Verteidigung der liberalen Demokratie II

Bleiben wir in der politischen Mitte der Gesellschaft über Partei- und Interessengrenzen hinweg sprechfähig, konstruktiv konfliktfähig und mithilfe von Kompromissen handlungsfähig.

Suchen und pflegen wir den Austausch von unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, Perspektiven, Weltsichten, Selbst- und Fremdbildern.

Appelle zur Verteidigung der liberalen Demokratie III

Zeigen wir Gesicht gegen Gewalt und Autoritarismus in der Sprache und im Tun.

Zeigen wir Zivilcourage im Alltag.

Stehen wir gemeinsam für die Rechte Schwächerer ein.

Helfen wir Menschen, die von Gewalt bedroht sind, durch Solidarität, gesellschaftlichen Zusammenhalt und konkrete Unterstützung.

Wenden wir uns gegen Abwertung, Ausgrenzung, Hass und Hetze.

Kommen wir von der Analyse in das Handeln.

Appelle zur Verteidigung der liberalen Demokratie IV

Stützen wir unsere Verantwortungsträgerinnen und -träger der politischen und gesellschaftlichen Mitte in den Kommunen und den Ländern, in der Bundesrepublik Deutschland, der Europäischen Union, dem Europarat, der Nato und den Vereinten Nationen.

Arbeiten wir trotz verschiedener autoritärer Einflüsse innerhalb der Europäischen Union weiterhin an einem in Vielfalt vereinten Europa.

- Dazu etwa Alex Rühle, Europa wo bist du? - Unterwegs in einem aufgewühlten Kontinent, 2024
- Gabor Steingart, Systemversagen - Aufstieg und Fall einer großartigen Wirtschaftsnation, 2025, S. 521 ff., ruft uns dazu auf, eine große Erzählung beginnen zu lassen: „Wir, die deutschen Europäer“.
- Begeisternd finde ich Hans-Werner Sinn, Trump, Putin und die Vereinigten Staaten von Europa, 2025,
- und Gerald Knaus/Francesca Knaus, Welches Europa brauchen wir? - Ein politisches Wunder und wie wir es vor seinen Feinden schützen, 2025.

Appelle zur Verteidigung der liberalen Demokratie V

Um mit Ruprecht Polenz - einem der Erstunterzeichner von Compass Mitte - zu sprechen, der uns auffordert: Tu was! Kurze Anleitung zur Verteidigung der Demokratie.

- Ruprecht Polenz, Tu was! Kurze Anleitung zur Verteidigung der Demokratie, 4. Auflage 2025

Seine am Schluss des Buchs geäußerten zwölf Appelle mache ich mir zu eigen.

- Ebenfalls lesenswert: Ruprecht Polenz, Wie ein Volk den Verstand verliert, 2026

Vorbild Margot Friedländer

Die von mir hochverehrte Überlebende der Shoah Margot Friedländer ist am 9. Mai 2025, dem Europatag, verstorben.

- Zu Margot Friedländer zum Beispiel Margot Friedländer mit Malin Schwerdtfeger, Versuche, dein Leben zu machen - Als Jüdin versteckt in Berlin, 27. Auflage 2025

Margot Friedländer hat die Rückkehr der Unmenschlichkeit in die Weltgemeinschaft, nach Europa und Deutschland wachsam begleitet.

Sie hat uns immer wieder dazu aufgerufen: „Seid Menschen! Es gibt kein jüdisches, kein christliches, kein muslimisches Blut. Es gibt nur menschliches Blut.“ Diesem Aufruf schließe ich mich an.

Schlussappell

Zeigen wir durch unser Sagen und Handeln, was für ein Glück es ist, in der gereiften Demokratie Deutschlands und in einem in Vielfalt vereinten Europa zu leben.

- Gerald Knaus/Francesca Knaus, Welches Europa brauchen wir? - Ein politisches Wunder und wie wir es vor seinen Feinden schützen, 2025