

Gewerkschaftliche Rechtsvertretung

DGBRECHTSSCHUTZ.DE

INHALT

Auf ein Wort.

FAQ: Datenschutzbeauftragte

Seite 2

Zwischen den Zeilen.

Fehler auf Beamtenkosten

Seite 2

Unser Urteil.

Betriebsräte und Kündigungen

Seite 3

Schwerpunkt.

Fallstricke beim Arbeitsunfall

Seiten 4 und 5

Von höchster Instanz.

Eine Belegschaft kämpft für Gleichberechtigung

Seite 6

Aktuelles.

Mehr Fälle, klare Wirkung

Seite 7

Interview.

Tino Junghans

Seite 8



Lesenswert

KEINE KÜNDIGUNG OHNE BETEILIGUNG

Plant ein Arbeitgeber größere Entlassungswellen, muss er vor Ausspruch der Kündigungen ein gesetzlich vorgeschriebenes Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchführen. Wird dieses Verfahren nicht ordnungsgemäß abgeschlossen, sind die Kündigungen unwirksam. Das stellte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg erneut klar. Eine Pflegehilfskraft setzte sich für ihr Recht ein – und für das ihrer Kolleg*innen.

Unser Urteil. Seite 3

TITELTHEMA: FALLSTRICKE BEIM ARBEITSUNFALL

Prinzipiell ist die Anerkennung eines Arbeitsunfalls per Gesetz gut geregelt. Ein besonders häufiges Streitthema vor Gericht sind Unfälle, die während des Wegs zur oder von der Arbeit geschehen. Zwei Beispiele aus der Arbeit des DGB Rechtsschutzes zeigen beispielhaft die Tücken. Im Fokus dabei: ein Sturz aus „innerer Ursache“ und die Definition für einen Arbeitsunfall „bei der Tätigkeit“.

Schwerpunkt. Seiten 4 und 5

RECHT SO! – DAS MAGAZIN DER DGB RECHTSSCHUTZ GMBH

berichtet aus der Arbeitswelt des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und stellt aktuelle Urteile vor. Dreimal im Jahr gewährt unser Magazin Einblicke in unsere Unternehmenskultur, zeigt unser Wirken auf vielen Ebenen und informiert über wichtige Aspekte im deutschen Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im Fokus stehen darüber hinaus ein Schwerpunktthema sowie ein Interview zu einem gesellschaftlich relevanten Thema.

Viel Spaß beim Lesen!

FAQ: Datenschutzbeauftragte (DSB)

Schild und Schwert der Belegschaft

Ab einer Größe von 20 Mitarbeiter*innen, die regelmäßig digital mit personenbezogenen Daten arbeiten, ist eine Person als Datenschutzbeauftragte*r gesetzlich Pflicht. Doch was oft wie reine Bürokratie wirkt, ist für die Belegschaft ein echter Gewinn. Datenschutzbeauftragte fungieren als unabhängige Instanz, die sicherstellt, dass der Arbeitsplatz kein rechtsfreier Raum für Datenmissbrauch wird.

Schutz durch Unabhängigkeit?

Interne DSB genießen eine besondere Rechtsstellung: Sie sind weisungsfrei und dürfen von der Geschäftsführung nicht für ihre fachliche Meinung abgestraft werden. Um diese Freiheit zu garantieren, greift ein besonderer Kündigungsschutz: Während der Amtszeit und bis zu ein Jahr danach ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Das macht Datenschutzbeauftragte zu einem starken Rückhalt für die Belange der Mitarbeiter*innen.

Nutzen für die Belegschaft

DSB sind keine „Kontrollierenden“ der Mitarbeiter*innen, sondern ihr Schutzschild.



Ihr Wirken hat direkten Einfluss auf den Arbeitsalltag:

- **Schutz vor Überwachung:** DSB prüfen, ob IT-Systeme zur unzulässigen Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.
- **Vertrauliche Anlaufstelle:** Beschäftigte können sich bei Zweifeln oder Verstößen direkt an Datenschutzbeauftragte wenden. Diese unterliegen einer strikten Verschwiegenheitspflicht.
- **Sichere Personalakten:** DSB wachen darüber, dass sensible Daten (zum Beispiel Gehalt, Gesundheit, Abmahnungen) nur für Befugte zugänglich sind.

Haftung und Risiko

Wichtig für alle Beteiligten: Die Verantwortung für den Datenschutz trägt immer das Unternehmen, nicht Datenschutzbeauftragte persönlich. Versäumt ein Betrieb die Bestellung trotz Pflicht, drohen Bußgelder – gegebenenfalls in Millionenhöhe. Für den Betriebsrat sind DSB daher der wichtigste strategische Partner, um die digitale Privatsphäre im Betrieb mitzubestimmen und zu sichern.

Autorin: Jasmin Marzoll, Juristin im DGB Rechtsschutzbüro Ludwigshafen

Zwischen den Zeilen

Softwarefehler auf Beamtenkosten

Ein Softwarefehler des Zeiterfassungsprogramms bleibt jahrelang unbemerkt. Nun soll der Beamte die Fehlstunden nacharbeiten? So wollte es die Dienstbehörde des Beamten. Doch das Verwaltungsgericht Greifswald sah es anders.

Ein Bundespolizeibeamter hatte im Februar 2006 eine Reduzierung seiner Dienstzeit von 41 auf 40 Stunden in der Woche bei seinem Dienstherrn beantragt. Diese wurde ihm längstens bis Januar 2012 gewährt. Nach Ende der Arbeitszeitreduzierung wurde seine ursprüngliche wöchentliche Arbeitszeit auf dem elektronischen Personalbogen erfasst. Jedoch nicht im Zeiterfassungsprogramm „ePlan BUND“. Jahrelang lief das falsche Stunden-soll für den Beamten auf diesem Zeiterfassungssystem, auf welches der Dienstherr Zugriff hatte.

Erst 2022 fiel der Fehler auf. Der Dienstherr verpflichtete den Beamten per Bescheid zur Nacharbeit von 190,36 Fehlstunden.

Dagegen wehrte sich der Beamte – unterstützt durch das Rechtsschutzbüro Stralsund erfolgreich.

Nacharbeiten ohne Rechtsgrundlage

Das Gericht hob den Bescheid mit klaren Worten auf. Es fehlte der Behörde schon an einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage für ihr Tun. Eine Pflicht zur Nacharbeit nicht geleisteter Dienstzeit existiert im Beamtenrecht nicht. Ausgefallener Dienst kann allenfalls besoldungs- oder disziplinarrechtliche Folgen haben. Die Frage des Mitverschuldens der Behörde musste das Gericht so gar nicht erst prüfen.

Verwaltungsgericht Greifswald, Urteil vom 11. November 2025, Az.: 6 A 1008/23 HGW



Beschäftigte sind nicht verantwortlich für die Fehler ihres Arbeitgebers.

Autorin: Patricia Threin, Juristin beim DGB Rechtsschutz, Hauptverwaltung Frankfurt am Main

Beteiligung des Betriebsrats bei Massenentlassungen

Keine Kündigungen ohne Beteiligung

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN Plant ein Arbeitgeber größere Entlassungswellen, muss er vor Ausspruch der Kündigungen ein gesetzlich vorgeschriebenes Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchführen. Wird dieses Verfahren nicht ordnungsgemäß abgeschlossen, sind die Kündigungen unwirksam. Das stellte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg erneut klar.



Bei einem großen Personalabbau ist die Beteiligung des Betriebsrats von enormer Bedeutung. Eine Pflegekraft sowie ihre Kolleg*innen profitierten vom DGB Rechtsschutz.

Eine Pflegehilfskraft war seit mehreren Jahren in einem Krankenhaus beschäftigt. Aufgrund vorgegeblicher gesetzlicher Änderungen zur Finanzierung des Pflegepersonals und wirtschaftlicher Schwierigkeiten beschloss der Arbeitgeber, Tätigkeiten von Pflegehilfskräften künftig entweder durch qualifiziertes Personal oder durch einen externen Dienstleister erledigen zu lassen. In diesem Zusammenhang sollten zahlreiche Beschäftigte betriebsbedingt gekündigt werden. Auch der Klägerin wurde gekündigt. Sie erhob mit

Unterstützung des DGB Rechtsschutzes Kündigungsschutzklage.

Pflicht zur Beteiligung

Vor Gericht war die Durchführung des gesetzlich vorgeschriebenen Konsultationsverfahrens nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) entscheidend. Dieses Verfahren ist nach europäischen Rechtsvorgaben erforderlich, wenn ein Arbeitgeber innerhalb kurzer Zeit eine größere Zahl von Beschäftigten entlassen will.

Ernsthafte Beratungen

Zwar hatte der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplanten Entlassungen informiert. Nach Auffassung der Richter*innen genügte das jedoch nicht. Das Konsultationsverfahren verlangt auch ernsthafte Beratungen über Möglichkeiten, Entlassungen zu vermeiden oder ihre Folgen zu mildern. Solche Beratungen hatten danach nicht mehr stattgefunden. Der Betriebsrat hatte vielmehr weitere Informationen angefordert und deutlich gemacht, dass aus seiner Sicht noch Gesprächsbedarf bestand. Dennoch sprach der Arbeitgeber bereits die Kündigung aus.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz: Ohne ordnungsgemäß abgeschlossenes Konsultationsverfahren ist eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung unwirksam. Ob daneben auch betriebsbedingte Gründe für die Kündigung fehlten, musste nicht entschieden werden. Bereits der Verstoß gegen die gesetzliche Beteiligungspflicht gegenüber dem Betriebsrat führte zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. Dezember 2025, Az.: 1 SLa 927/25

Autor: Philip Le Butt



GUT ZU WISSEN

Anzeigepflicht bei Kündigungen

Nach § 17 Abs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber bei größerem Personalabbau dem Betriebsrat „rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
 2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
 4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
 5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.
- Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.“

PHILIP LE BUTT

Jurist im
DGB Rechtsschutz-
büro Braunschweig



Die Entscheidung des Gerichts zeigt einmal mehr, dass die Einrichtung von Betriebsräten durch die Belegschaft enorm wichtig ist. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind diese essenziell, um negative Entscheidungen des Arbeitgebers abzuwehren oder zumindest zu mildern.

Fallstricke beim Arbeitsunfall

ANERKENNUNG VON ARBEITSUNFÄLLEN Prinzipiell ist die Anerkennung eines Arbeitsunfalls per Gesetz gut geregelt. Häufig steckt der Teufel aber im Detail. Ein besonders häufiges Streitthema vor Gericht sind Unfälle, die während des Wegs zur oder von der Arbeit geschehen. Zwei Beispiele aus der Arbeit des DGB Rechtsschutzes zeigen die Tücken.

In Mainz wurde einem Beschäftigten der Weg zum Bahnhof zum Verhängnis. Er stürzte, kurz bevor er seinen Zug zur Arbeit erwischen konnte. Der herbeigerufene Rettungsdienst stellte neben den Sturzverletzungen fest, dass sich der Betroffene nicht mehr an den Unfall erinnern konnte. Genau darum sollte sich die Auseinandersetzung mit der Berufsgenossenschaft im weiteren Verlauf drehen.

Direkt nach dem Unfall im März 2022 wurden eher übliche Verletzungen bei einem Sturz festgestellt. Der Arbeitnehmer kam im Mai aber erneut zur Universitätsmedizin, um seine langanhaltenden Kopfschmerzen untersuchen zu lassen. Dabei wurde eine Blutansammlung unterhalb der harten Hirnhaut entdeckt, die umgehend als Notfallmaßnahme behandelt wurde.



Die Anerkennung eines Sturzes als Arbeitsunfall dauerte mehr als drei Jahre. Vor Gericht wurde klargestellt, dass ein Beschäftigter erst durch den Sturz sein Bewusstsein kurz verloren hatte.

„Sturz aus innerer Ursache“

Ab diesem Zeitpunkt wurde es knifflig. Berufsgenossenschaften stellen bei der Anerkennung von Arbeitsunfällen eigene

Ermittlungen an und beauftragen dabei ärztliche Gutachten. Ein Neurologe und Psychiater befand im September 2022, dass bei dem Betroffenen eine plötzlich einsetzende Bewusstlosigkeit mit nachfolgendem Sturz und damit ein „Sturz aus innerer Ursache“ vorlag. Er soll also nicht einfach gestolpert sein, sondern schon vor seinem Sturz das Bewusstsein verloren haben. Das lieferte das Argument, um die Anerkennung als Arbeitsunfall abzulehnen. Selbst das Unverständnis der Werksärztin für die Ablehnung konnte die Berufsgenossenschaft von ihrer Ansicht nicht abbringen. Ein Arbeitsunfall liege nicht vor, wenn allein eine körpereigene Ursache zu dem eingetretenen Unfallverlauf geführt habe. Denn dann realisiere sich ein Risiko, welches in dem Versicherten selber und nicht in dessen versicherter Tätigkeit liege, so die Argumentation.

Möglichkeit ist kein Beweis

Anfang 2024 kam der Fall schließlich vor Gericht. Die Jurist*innen im Büro Mainz der DGB Rechtsschutz GmbH vertraten den Geschädigten. Das Urteil war eindeutig: „Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass die

Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis – dem Unfallereignis – geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden objektiv und rechtlich wesentlich verursacht hat.“

Zum Zeitpunkt des Unfalls war der Kläger unstrittig seiner versicherten Verrichtung nachgegangen und befand sich damit auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Weg. Die Ursache des Sturzes war für die Richter*innen nicht ausschlaggebend. Die Stellungnahme der Werksärztin stand der ärztlichen Ansicht der Berufsgenossenschaft entgegen. „Die bloße Möglichkeit der Mitverursachung durch eine innere Ursache vermag die festgestellte Ursachlichkeit der versicherten Tätigkeit nicht zu verdrängen“, so der Urteilstext. Und eine Möglichkeit ist noch lange kein Beweis.

Sozialgericht Mainz, Urteil vom 27. November 2025, Az.: 9 U 35/24



GUT ZU WISSEN

Anerkennung von Arbeitsunfällen

Für die Anerkennung von Arbeitsunfällen ist die versicherte Tätigkeit im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII entscheidend: Der Unfall muss infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit geschehen sein. Gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII zählt hierzu auch das Zurücklegen des Wegs nach und von dem Ort der Tätigkeit. Von einem Arbeitsunfall ist also auszugehen, wenn die Betätigung, bei der sich der Unfall ereignete, einerseits im inneren oder sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit gestanden und diese Betätigung andererseits den Unfall herbeigeführt hat.

Arbeitsunfall während eines Betriebswegs

Ein Unfall auf einer arbeitgeberorganisierten Fahrt ist ein Arbeitsunfall „bei der Tätigkeit“. Das stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) klar und folgte somit der Argumentation des DGB Rechtsschutzes. Im Ergebnis wurde damit auch der Tarifanspruch eines Straßenbauers auf sein 13. Monatseinkommen bestätigt.



Unfälle auf Betriebswegen, also auf Wegen, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden, sind Arbeitsunfälle. Ein Betriebsweg kann auch von zu Hause angetreten werden, wenn dies zur Erfüllung der Arbeitspflicht gehört.

Der Bauarbeiter wurde regelmäßig auf wechselnden Baustellen eingesetzt. Für die Fahrten dorthin stellte der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Firmenfahrzeuge zur Verfügung, in denen auch Arbeitsmaterial transportiert wurde. So auch im Juni 2021, als der Betroffene von seinem Kollegen abgeholt wurde, um gemeinsam zur Baustelle zu fahren. Während dieser Fahrt kam es zu einem schweren Verkehrsunfall, infolgedessen der Straßenbauer bis November 2022 arbeitsunfähig war.

Für seine Tätigkeit galten Tarifverträge des Baugewerbes, unter anderem auch der Tarifvertrag über das 13. Monatseinkommen. Anspruch auf das Zusatzgehalt hatten demnach auch Beschäftigte, deren Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist. Das Unternehmen erkannte diesen Umstand nicht an und verweigerte ihm die Zahlung. Bis zum Bundesarbeitsgericht musste der Bauarbeiter gehen, um sein Recht zu bekommen.

Dienstfahrt ist Teil der Tätigkeit

Die Argumentation durch die Jurist*innen des DGB Rechtsschutzes überzeugte die Richter*innen in Erfurt: Der Zehnte Senat des BAG stellte klar, dass der Unfall als Arbeitsunfall „bei der Tätigkeit“ zu werten ist. Maßgeblich war, dass die Fahrt betriebsbedingt und durch den Arbeitgeber organisiert war. Sie diente der unmittelbaren Arbeitsaufnahme auf einer wechselnden Baustelle und war damit Teil der versicherten Tätigkeit. Der Grund für die Erkrankung war der Unfall auf einem „betrieblich veranlassten Weg“ zur Baustelle. Damit stand der Bauarbeiter im Schutzbereich der tariflichen Regelung.

Stärkung des tariflichen Schutzes

Mit diesem Urteil hat das BAG die Rechte von Beschäftigten gestärkt, die auf wechselnden Einsatzorten tätig sind: Auch wer auf einer vom Arbeitgeber organisierten Fahrt zum Einsatzort verunglückt, ist tariflich geschützt. Gerade für Bauarbeiter*innen und Handwerker*innen hat diese Entscheidung eine grundsätzliche Bedeutung. Die Schutzwirkung des Arbeitsrechts beschränkt sich nicht auf den konkreten Arbeitsplatz. Sie gilt auch dort, wo Beschäftigte im Interesse ihres Arbeitgebers unterwegs sind.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. November 2025, Az.: 10 AZR 184/24

GUT ZU WISSEN

Tarif-Regelungen reichen als Entscheidungsgrundlage

Der vorliegende Fall brauchte keine „Anerkennung eines Arbeitsunfalls“ durch die Sozialgesetzgebung. Denn schon die Tarifvertragswerke, die für den Straßenbauer galten, reichten als Entscheidungsgrundlage aus. So wird im Urteil betont: „Verlangt der Arbeitgeber – wie vorliegend die Beklagte – in Ausübung seines durch § 7 Nr. 1 BRTV Bau vermittelten Weisungsrechts, dass der Arbeitnehmer auf einer auswärtigen Baustelle tätig wird, gehört das Zurücklegen des Wegs zur Baustelle.“

Tarifvertrag mit klarer Regelung

Der TV 13. Monatseinkommen im Baugewerbe regelt: „Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung von mindestens 10 Arbeitstagen erbracht haben oder wegen witterungsbedingten Arbeitsausfalls, kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfalls oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, nicht erbringen konnten.“

Eine Belegschaft kämpft für Gleichberechtigung

DISKRIMINIERUNG In hunderten Verfahren, verteilt über das gesamte Bundesgebiet, wehren sich Beschäftigte bei der Deutschen Post AG gegen die Diskriminierung wegen vorangegangener Befristungen ihrer Arbeitsverträge – gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft ver.di und dem DGB Rechtsschutz. Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Ein Erfolg mit Bedeutung weit über die Sache hinaus.

Schritt für Schritt bringen ver.di-Mitglieder ihrer Arbeitgeberin – der Deutschen Post AG – bei, dass sie eine Spaltung der Belegschaft nicht hinnehmen. Der Konzern hatte über DHL-Regionalgesellschaften Teile der Belegschaft aus dem Geltungsbereich des Konzerntarifvertrags ausgegliedert. Dagegen wehrten sich die Beschäftigten und zwangen die Deutsche Post AG, den Geltungsbereich des Konzerntarifvertrags auch auf diese Gesellschaften zu erstrecken. Die Arbeitgeberin versuchte, ihre Strategie der Spaltung nunmehr auf anderer Ebene fortzusetzen: Sie akzeptierte den Tarifabschluss nur, wenn zukünftig befristet Beschäftigte – wie neu eingestellte Mitarbeiter*innen – einem langsameren Stufenanstieg unterliegen als ihre bereits seit längerem beschäftigten Kolleg*innen.

Solidarisch gegen Benachteiligung Viele Betroffene nahmen diese Ungleichbehandlung nicht hin. In hunderten Verfahren im gesamten Bundesgebiet klagten sie gegen die aus ihrer Sicht unzulässige Benachteiligung wegen der Befristung. Die Deutsche Post AG reagierte zunächst mit Vergleichsangeboten, um gerichtliche Entscheidungen zu verhindern – ohne Erfolg. Sie verlor unter anderem vor dem Arbeitsgericht in Bocholt und dem LAG Hamm. Mit der Zulassung zur Revision war auch der Weg zu einer Grundsatzentscheidung frei. Abermals versuchte die Deutsche Post AG eine Entscheidung zu verhindern, indem sie die Klageforderung vollständig erfüllte. Mit der Solidarität der Beschäftigten jedoch rechnete die Arbeitgeberin nicht: Der Kläger blieb – in Absprache mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz – konsequent und bestand auf einer Entscheidung, um ein Zeichen für alle Kläger*innen zu setzen.



Befristet Beschäftigte dürfen bei der Deutschen Post AG nicht dadurch schlechter gestellt sein, dass ihnen tarifliche Erfahrungszeiten „abgeschnitten“ werden.

Urteil mit großer Wirkung

Am 13. November 2025 besuchten schließlich zahlreiche gewerkschaftlich organisierte Kolleg*innen die Verhandlung vor dem BAG. Die Entscheidung: Die Deutsche Post AG verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten.

Besonders wichtig ist ein weiterer Punkt der Entscheidung, der auch über den reinen Urteilsspruch hinaus wirkt: Verstößen Tarifregelungen gegen europäisches Recht, müssen Gerichte unmittelbar entscheiden. Arbeitgeber können Verfahren also nicht dadurch verzögern, dass sie auf neue Tarifverhandlungen verweisen.

*Bundessozialgericht,
Urteile vom 13. November 2025,
Az.: 6 AZR 132/25 und 6 AZR 131/25*

Autor: Dominik Koos



DOMINIK KOOS

Jurist beim DGB Rechtsschutz, Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

Der Fall zeigt eindrucksvoll, was möglich ist, wenn Beschäftigte und der gewerkschaftliche Rechtsschutz gemeinsam handeln. Zusammen mit der Gewerkschaft haben sie nicht nur für sich selbst, sondern für viele andere eine wichtige Wegmarke bei der Durchsetzung von europäischem Diskriminierungsrecht erkämpft.

Rechtsschutzbilanz 2025

Mehr Fälle, klare Wirkung

Die Nachfrage nach gewerkschaftlichem Rechtsschutz ist weiter gestiegen: 2025 hat der DGB Rechtsschutz bundesweit 127.518 Fälle im Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht übernommen – ein Anstieg von 5,48 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit setzt sich die Tendenz wachsender Fallzahlen seit 2022 fort. Insgesamt beträgt der Zuwachs in diesem Zeitraum mehr als 21 Prozent.

Zeichen einer angespannten Lage

Besonders deutlich ist der Anstieg im Sozialrecht (plus 7,67 Prozent) und Arbeitsrecht (plus 5,15 Prozent). Hier spiegeln sich wirtschaftliche Unsicherheiten und steigender Kostendruck in den Betrieben wider. Hinzu kommen wachsende Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen und die Rechte von Arbeitnehmer*innen. Entsprechend nehmen die Konflikte zu: Viele Verfahren betreffen zentrale Themen wie Kündigungen oder Entgelt. Auch im Sozialrecht geht es häufig um existenzielle Leistungen etwa in der Grundsicherung, bei Renten oder im Schwerbehindertenrecht – Bereiche, in denen verlässliche juristische Unterstützung entscheidend ist.

Starke Bilanz für die Mitglieder

Die hohe Fallzahl ist zugleich Ausdruck der Leistungsfähigkeit des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. Zahlreiche Verfahren führen zu konkreten Erfolgen: durchgesetzte Ansprüche, gewonnene Prozesse, tragfähige Lösungen. Insgesamt wurde 2025 ein Erfolgswert von über 270 Millionen Euro für die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften erzielt.

*Autor: Simon Krappmann, Kommunikationsmanager
beim DGB Rechtsschutz, Hauptverwaltung Frankfurt am Main*

Wir trauern um Dr. Till Bender

Ein Kollege, der Spuren hinterlässt

Mit großer Bestürzung nehmen wir Abschied von Dr. Till Bender, der nach schwerer Krankheit verstorben ist.

Prägende Jahre im Rechtsschutz

Seit 2012 war Till Bender als Jurist für den DGB Rechtsschutz tätig. Er begann in der Arbeitseinheit Bamberg-Bayreuth, arbeitete zwischenzeitlich in Nürnberg und kehrte anschließend mit geteilter Tätigkeit zwischen Bamberg und der Hauptverwaltung in Frankfurt am Main zurück. Dort verlagerte sich sein Schwerpunkt zunehmend auf die Öffentlichkeitsarbeit. In der Onlineredaktion und für das Magazin Recht so! gestaltete er die fachliche Kommunikation maßgeblich mit. Auch für die Fachzeitschrift Arbeit

und Recht war er redaktionell tätig. Als Pressesprecher – zunächst stellvertretend, seit 2023 in eigener Verantwortung – vertrat er den DGB Rechtsschutz nach außen und war für Medien ein geschätzter Ansprechpartner.

Fachlich klar, menschlich zugewandt

Till Bender verband juristische Präzision mit der Fähigkeit, komplexe Inhalte verständlich zu vermitteln. Kolleginnen und Kollegen schätzten ihn als verlässlichen, besonnenen und zugewandten Menschen. Sein gewerkschaftliches Engagement zeigte sich auch in seiner langjährigen Tätigkeit im Betriebsrat in der Hauptverwaltung, wo er mehrere Jahre stellvertretender Vorsitzender war.



Mit Till Bender verlieren wir einen geschätzten Kollegen und überzeugten Gewerkschafter. Sein Wirken und seine Persönlichkeit werden in dankbarer Erinnerung bleiben.



Tino Junghans, Regionalleiter Nord und Leiter des Kompetenzcenters Kollektives Arbeitsrecht beim DGB Rechtsschutz

Kompetenz durch Praxiswissen

INTERVIEW Betriebsräte, Personalräte, Arbeitnehmer*innen-Vertretungen im Aufsichtsrat: Beschäftigte haben viele Sprachrohre in ihren Unternehmen. Dahinter stehen Gesetze – und damit ist die Expertise der Jurist*innen beim DGB Rechtsschutz gefragt. Tino Junghans berät und schult Betriebsräte, kennt ihre Fragen aus der Praxis und weiß, wo das Gesetz auf die Wirklichkeit trifft.

Für Betriebsräte ist das Betriebsverfassungsgesetz die zentrale rechtliche Grundlage ihrer Arbeit. Welche Rolle spielt das BetrVG in der Praxis der Gremien – und wo liegt der größte Beratungsbedarf?

Das BetrVG ist das tägliche Handwerkszeug. Es regelt Mitbestimmung, Beteiligungsrechte und Verfahren, also das, womit Betriebsräte ständig arbeiten. In der Praxis zeigt sich aber schnell: Das Gesetz ist abstrakt, die Fälle sind konkret. Der größte Beratungsbedarf liegt deshalb oft bei der Anwendung – etwa bei Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten, bei personellen Einzelmaßnahmen oder bei der Frage, wie Beteiligungsrechte effektiv durchgesetzt werden.

Die jüngsten Betriebsratswahlen bringen viele neue Mitglieder in die Gremien. Mit welchen Fragen kommen neu gewählte Betriebsrat*innen besonders häufig zum DGB Rechtsschutz?

Neue Mitglieder fragen zuerst nach den Grundlagen: Welche Rechte habe ich überhaupt? Wie läuft eine ordnungsgemäße Beschlussfassung? Was darf der Arbeitgeber und was nicht? Schnell kommen dann praktische Themen dazu: Umgang mit Kündigungen, Versetzungen oder Arbeitszeitfragen. Man merkt: Der Einstieg ist steil, und ohne fundierte Schulung geht es kaum. Regelmäßig fällt es gerade neugewählten Betriebsratsmitgliedern schwer, sich einen ausreichenden Überblick über die unterschiedlichen Ausformungen der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmungsrechte zu verschaffen und diese rechtlich sicher anzuwenden. Dies gilt besonders, da Arbeitgeber im

Regelfall wenig bis gar keine Kenntnis und oft noch weniger Verständnis für die ordnungsgemäße Beteiligung von Betriebsratsgremien haben. Das macht es schwieriger für Betriebsräte und führt nicht selten zu Konflikten, die es gerade als unerfahrenes Betriebsratsmitglied auszuhalten gilt.

Wie sieht eine Schulung oder Beratung von Betriebsräten konkret aus und wie viel von deiner Erfahrung aus der arbeitsgerichtlichen Praxis fließt darin ein?

Schulungen sind immer praxisorientiert. Wir arbeiten mit echten Fallkonstellationen, nicht nur mit Paragraphen. Meine Erfahrung aus Gerichtsverfahren fließt direkt ein: Ich weiß, wo es typischerweise hakt und wie Gerichte bestimmte Fragen bewerten. Das hilft Betriebsräten enorm, weil sie so nicht nur ihre Rechte kennen, sondern auch strategisch klug handeln können. Zudem ist es immer einfacher, sich anhand von Fallbeispielen oder spektakulären Beispielen Sachverhalte zu merken.

Mit welchen Themen sind Betriebsräte aktuell besonders konfrontiert?

Ganz klar: Digitalisierung, mobile Arbeit und Arbeitszeit. Dazu kommen Umstrukturierungen und Personalabbau in vielen Branchen. Auch der Umgang mit KI im Betrieb wird zunehmend relevant. Betriebsratsmitglieder müssen häufig neue Entwicklungen schnell rechtlich einordnen und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten sichern. Dabei stehen sie häufig vor der Herausforderung, dass sie selbst keine Expert*innen hinsichtlich der zu behandelnden Themen sind. Dennoch müssen



Tino Junghans ist einer der vielen Jurist*innen des DGB Rechtsschutzes, der sein arbeitsrechtliches Wissen in Schulungen für Betriebsräte teilt.

sie betriebliche Lösungen finden, ohne als „Bremsen“ verstanden zu werden. Und das unter einem erheblichen wirtschaftlichen aber auch zeitlichen Druck.

Betriebsratsmitglieder werden sowohl von ihren Gewerkschaften als auch vom DGB Rechtsschutz unterstützt. Wie ergänzt sich diese Zusammenarbeit und wo liegt die Stärke in der Betreuung von Betriebsräten im Vergleich zur Betreuung allein durch Anwälte?

Die Stärke liegt eindeutig im Zusammenspiel. Gewerkschaften bringen die politische und betriebliche Perspektive ein, wir die juristische Durchsetzungskompetenz. Das ist mehr als klassische Rechtsberatung. Betriebsräte bekommen nicht nur Antworten auf Rechtsfragen, sondern auch Unterstützung bei Strategie und Umsetzung. Diese Verzahnung ist ein klarer Vorteil gegenüber einer rein anwaltlichen Betreuung.

IMPRESSUM

RECHT SO!

Newsletter der DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1/2026 (April)
Erscheint dreimal jährlich.
Nächste Ausgabe: Juli/August 2026

Herausgeber:

DGB Rechtsschutz GmbH,
Eva Pulfrich, Geschäftsführerin
(verantwortlich),
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

Redaktion:

Dominik Koos, Simon Krappmann,
Philip Le Butt, Jasmin Marzoll, Beata Tarnowska,
Patricia Threin (DGB Rechtsschutz GmbH)
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer (A1 Medienbüro)

Bildnachweise

Titelbild, S. 5: Igor / AdobeStock
S. 2, oben: WrightStudio / AdobeStock
S. 3: KI-generiert / A1Medienbüro / firefly
S. 3 (Philip Le Butt): privat
S. 4: Astrid Gast / AdobeStock
S. 6: KI-generiert / DGB Rechtsschutz
S. 6 (Dominik Koos): Heina Dannemann
S. 7, oben: DGB Rechtsschutz GmbH
S. 7 (Till Bender): privat
S. 8 (Tino Junghans): Sarah Kastner

Grafik & Produktion,

A1 Medienbüro UG
www.a1medienbuero.de
redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Brandt GmbH



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

RI1

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.