

Das BMAS hat laut Pressemeldung vom 16.10.2025 ein Gesamtkonzept zum Bürokratierückbau im Arbeitsschutz vorgelegt und will die Arbeitsschutzregelungen effizienter und digitaler gestalten. Das Konzept für einen effizienten und bürokratieärmeren Arbeitsschutz wird danach in drei aufeinander folgenden Paketen umgesetzt. Die Umsetzung des ersten Pakets ist geplant im Rahmen des Sofortprogramms für den Bürokratierückbau der Bundesregierung und eines entsprechenden Kabinettsbeschlusses Anfang November. Die weiteren Reformschritte sollen im Laufe der 21. Legislaturperiode unter Beteiligung der betroffenen Akteure umgesetzt werden. Das Konzept zielt darauf ab, die Arbeitsschutzregelungen effizienter und digitaler zu gestalten. Es geht, das Arbeitsschutzrecht so zu modernisieren, dass es noch stärker als bisher auf tatsächliche Gefahrenlagen ausgerichtet wird. Insbesondere für kleine- und mittlere Unternehmen (KMU) sollen praxisgerechte einfache Lösungen realisiert werden. So soll etwa die Verpflichtung für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten entfallen, eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Größere Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten sollen sich auf einen Beauftragten beschränken können. Alle Vorhaben sollen dabei mit Augenmaß erfolgen, um das hohe Schutzniveau im Arbeitsschutz zu erhalten. Mit der Umsetzung der im Konzept enthaltenen Vorhaben leiste der Arbeitsschutz zugleich einen Beitrag zu dem im Koalitionsvertrag vom 5.5.2025 enthaltenen Auftrag zum Bürokratierückbau. Das BMAS geht davon aus, dass schon die Pakete 1 und 2 zu einer Entlastung der Wirtschaft in Höhe von knapp 200 Mio. Euro im Jahr führen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Zwangsvollstreckung – Beschlussverfahren – Unterlassungstitel auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 BetrVG

1. Die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung aus einem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erstrittenen rechtskräftigen Beschluss iSv. § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind – neben dem Antrag – die Erteilung einer vollstreckbaren Ausfertigung des Beschlusses (§ 724 Abs. 1 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG) und die Zustimmung des Titels (§ 750 Abs. 1 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG) (Rn. 13).

2. Wird dem Arbeitgeber in einem Beschlussverfahren auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 BetrVG aufgegeben, bestimmte Handlungen zu unterlassen, ist der genaue Inhalt des Unterlassungsgebots im Zwangsvollstreckungsverfahren durch die Auslegung des zu vollstreckenden Titels zu ermitteln (Rn. 24 ff.).

3. Ergibt die Auslegung eines Unterlassungstitels, dass dem Arbeitgeber aufgegeben ist, die Anordnung, Vereinbarung oder Duldung von Arbeitsleistungen zu unterlassen, sofern nicht der Betriebsrat zuvor zugestimmt hat, kann für jede Verletzung dieser Verpflichtung bezogen auf jeden Arbeitseinsatz einzelner Arbeitnehmer ein Ordnungsgeld iHv. bis zu 10.000,00 Euro festgesetzt werden. Das gilt auch dann, wenn der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG für Abteilungen mit mehreren Arbeitnehmern bezogen auf monatliche Dienstpläne einheitlich ausübt (Rn. 24 ff.).

4. Ein Ordnungsgeld nach § 890 Abs. 1 ZPO iVm. § 85 Abs. 1 Satz 3 ArbGG dient einerseits dazu, künftige Zuwiderhandlungen zu verhindern, und stellt andererseits eine strafähnliche Sanktion für die Verletzung eines gerichtlichen Verbots dar. Dieser doppelte Zweck ist bei der Bestimmung der Höhe des Ordnungsgelds zu berücksichtigen.

Entscheidend sind insbesondere Art, Umfang und Dauer des Verstoßes, der Verschuldensgrad, der Vorteil des Verletzers aus der Verletzungshandlung und die Gefährlichkeit der begangenen und möglicher künftiger Verletzungshandlungen für den Verletzten (Rn. 29).

BAG, Beschluss vom 22.9.2025 – 8 AZB 6/25 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2547-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Tarifvertrag Diakonie Nds. – Pflegezusage – Beschäftigte im Funktionsdienst

1. Gelten Tarifverträge unmittelbar und zwingend, sind sie von den Gerichten für Arbeitssachen als sog. statutarisches Recht – auch im Revisionsverfahren ohne Bindung an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gemäß § 559 Abs. 2 ZPO – von Amts wegen gemäß § 293 ZPO zu berücksichtigen (Rn. 15).

2. Die Bezugnahme in einem Tarifvertrag auf Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien ist wirksam, wenn die Verweisung eindeutig und jederzeit änderbar ist, die Geltungsbereiche des Verweisungs- und des Bezugnahmetarifvertrags einen engen sachlichen Zusammenhang aufweisen sowie keine zu lange zeitliche Bindung an die Verweisung besteht (Rn. 20).

3. Ein Tarifvertrag ohne ausdrückliche Kündigungsbestimmungen ist entsprechend § 77 Abs. 5 BetrVG, § 28 Abs. 2 SprAuG mit einer Drei-Monats-Frist ordentlich kündbar (Rn. 22).

4. Ein vom allgemeinen Verständnis abweichendes Begriffsverständnis der Tarifvertragsparteien muss im Tarifvertrag Anklang gefunden haben. Das ist wie bei Gesetzen nur der Fall, wenn sich entsprechende Anhaltspunkte sicher aus dem Tarifwortlaut oder anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen ergeben (Rn. 25).

5. Pflegekräfte im Funktionsdienst sind nicht auf einem Arbeitsplatz „in der Pflege“ iSd. Teil B Abschnitt I § 3 Abs. 1 TV DN tätig und erhalten daher die dort geregelte Pflegezulage nicht (Rn. 23 ff.).

BAG, Urteil vom 31.7.2025 – 6 AZR 172/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2547-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigung – Abbedingung von Annahmeverzugslohnansprüchen im Voraus – Wahl US-amerikanischen Rechts

1. Der Zweite Senat möchte die Auffassung vertreten, dass § 615 Satz 1 BGB insoweit zwingend ist, als Annahmeverzugslohnansprüche des Arbeitnehmers für den Fall einer unwirksamen oder zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung nicht im Voraus – insbesondere nicht durch die Wahl einer ausländischen Rechtsordnung – abbedungen werden können (Rn. 22).

2. Damit weicht der Senat von der Rechtsprechung des Fünften Senats (29. März 2023 – 5 AZR 55/19 – Rn. 75) ab. Der Zweite Senat fragt nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält (Rn. 35).

BAG, Beschluss vom 18.6.2025 – 2 AZR 91/24 (A) (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2547-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Hamm: Verfall von Urlaubsansprüchen

§ 24 S. 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG beinhalten keine Verlängerung des dreimonatigen Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, sondern eine eigenständige, von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende Regelung des Urlaubsjahres. Vor Ablauf des danach zu bestimmenden Urlaubsjahres kann ein Verfall von Urlaubsansprüchen nicht eintreten.

LAG Hamm, Urteil vom 11.9.2025 – 13 SLa 316/25 (Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2547-4](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)