



Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB

Arbeitsrecht aktuell **Juli / August 2026**

Europäische Kommission: Unterstützung von Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind

Die Europäische Kommission hat 6 Pilotprojekte im Rahmen der neuen Kompetenzgarantie gestartet. Mit einem Budget von insgesamt 14,5 Millionen € sollen von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, insbesondere in der Automobilindustrie, durch Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten gefördert werden. Die Projekte werden in Deutschland sowie in 9 weiteren Mitgliedstaaten durchgeführt und sollen Erkenntnisse darüber liefern, wie Weiterbildungsangebote stärker an den Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet und Beschäftigungsübergänge wirksam unterstützt werden können. Die dabei gewonnenen Erfahrungen sollen in die Entwicklung einer künftigen europäischen Kompetenzgarantie einfließen, die im Rahmen des vorgeschlagenen europäischen Fonds für Wettbewerbsfähigkeit für den nächsten EU-Haushaltszeitraum (2028–2034) vorgesehen ist.

Pressemitteilung der EU-Kommission vom 15.07.2026

Mehr Geld für Pflegekräfte

Die Mindestlöhne in der Altenpflege sind zum 01.07.2026 auf der Grundlage der Empfehlungen der Pflegekommission, die von der Bundesregierung per Verordnung umgesetzt wurden, gestiegen. Die Erhöhungen gelten bundesweit, sind nach Qualifikationsstufen gestaffelt und werden zum 01.07.2027 erneut angepasst. Zusätzlich bleibt der Anspruch auf 9 bezahlte Urlaubstage über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus bestehen. Mit den Maßnahmen sollen die Arbeitsbedingungen verbessert und die Attraktivität des Pflegeberufs gestärkt werden. Die Regelungen gelten bis zum 30.09.2028 und betreffen rund 1,3 Millionen Beschäftigte in Deutschland.

Pressemitteilung der Bundesregierung vom 22.06.2026

EU-Kommission fordert EU-weite Umsetzung der Vorschriften zur Lohngleichheit

Mit Ablauf des 07.06.2026 ist die Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie in den Mitgliedstaaten abgelaufen. Die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 soll die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch mehr Entgelttransparenz und verbesserte Durchsetzungsmechanismen stärken. Nach Angaben von Eurostat lag der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in der EU zuletzt bei durchschnittlich 11,1 %, in Deutschland bei 15,6 %. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Schaffung eines Rechtsrahmens, der Arbeitnehmern mehr Transparenz über Vergütungsstrukturen ermöglicht und Arbeitgeber bei der Überprüfung ihrer Entgeltpraxis unterstützt. Die europäische Kommission kündigt an, die Mitgliedstaaten, Unternehmen und Arbeitnehmer auch weiterhin bei der Umsetzung und Durchsetzung der Lohngleichheit zu unterstützen.

Pressemitteilung der EU-Kommission vom 08.06.2026

Fehler bei der Massenentlassungsanzeige

Abhängig von den Umständen des Einzelfalls können Kündigungen trotz Fehlern bei den Angaben in der Massenentlassungsanzeige wirksam sein.

Das vor einer Massenentlassung durchzuführende Anzeigeverfahren soll es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen. Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Anzeige Fehler, die dieser Lösungssuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genügt die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. Dann läuft die Sperrfrist des § 18 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) mit Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit und das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die in einer Massenentlassungsanzeige erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von Arbeitnehmern, denen im Rahmen der Massenentlassung gekündigt werden soll, beeinträchtigt die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massenentlassungen

Hamm@kahlert-padberg.de

Willy-Brandt-Platz 9 | 59065 Hamm
Telefon 023 81-91 99-0
Telefax 023 81-91 99-100/200

Leipzig@kahlert-padberg.de

Lampestraße 9 | 04107 Leipzig
Telefon 03 41-2 26 41-0
Telefax 03 41-2 26 41-90

www.kahlert-padberg.de

Halle@kahlert-padberg.de

Hansering 11 | 06108 Halle (Saale)
Telefon 03 45-2 32 99-0
Telefax 03 45-2 32 99-90

zu begrenzen, indem sie sich z. B. auf die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer einstellt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen prüft. In einem solchen Fall gewährleistet die Anzeige noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige ist deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angaben noch ordnungsgemäß und damit wirksam.

Da der Arbeitgeber auch das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt hatte und dieses vor Erstattung der Anzeige beendet war, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet worden.

BAG, Urt. vom 25.06.2026, 6 AZR 7/26

Einwurf-Einschreiben und Anscheinsbeweis

Wenn der Postangestellte auf dem Eingabefeld des Scanners den dort vorgegebenen Text „Ich habe die o. g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben-Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ zu einem Zeitpunkt unterschreibt und den Vorgang am Scanner beendet, bevor er die Sendung in den Briefkasten einlegt, wird der Auslieferungsbeleg im elektronischen System auch bei regelkonformem Vorgehen des Postangestellten zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch kein Zugang stattgefunden hat. Ein solcher Auslieferungsbeleg im Scan-Verfahren kann nicht den Anschein begründen, dass ein „Einschreiben-Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ wurde, sondern allenfalls, dass ein solcher Vorgang unmittelbar bevorsteht. Das vorgegebene Verfahren und die Angaben auf dem Auslieferungsbeleg entsprechen einander nicht. Der Auslieferungsbeleg ist – zumindest für einige Augenblicke – objektiv unwahr. Der vom Postangestellten als Unterschrift bekundete Geschehensablauf hat – unabhängig von der Ungenauigkeit der Angabe bezüglich des Übergebens „bzw.“ Einlegens der Sendung im Auslieferungsbeleg – bei Einhaltung des Verfahrens zu diesem Zeitpunkt (noch) nicht stattgefunden. Damit entfällt der für die Annahme des Anscheinsbeweises maßgebliche Anknüpfungspunkt einer wahrheitsgemäßen Bestätigung einer bereits erfolgten Zustellung.

BAG, Urt. vom 07.05.2026, 2 AZR 184/25

Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Bei einem europarechtskonformen Verständnis ist die Erfüllung der so genannten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers grundsätzlich Voraussetzung für das Eingreifen des urlaubsrechtlichen Fristenregimes (BAG, Urt. vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15). Dies gilt grundsätzlich auch gegenüber im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräften, selbst wenn diese tarifrechtlich gehalten sind, ihren Urlaub in den Schulferien zu nehmen. Durch eine fehlende Mitwirkung kann der sonst eigentlich verfristete Urlaub allerdings nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Arbeitnehmer ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. Die fehlende Mitwirkung ist unschädlich, soweit es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, den Arbeitnehmer hierdurch – vor dessen Erkrankung – in die Lage zu versetzen, den Urlaub zu nehmen.

Jedenfalls bei einem Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit einer im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkraft noch vor Beginn der Sommerferien ist diese – selbst im Fall einer Mitwirkung des Arbeitgebers – regelmäßig daran gehindert, Urlaubstage außerhalb der Schulferien zu nehmen. Eine Regelung in einer UrlaubsVO, die ausnahmsweise eine Bewilligung außerhalb der Schulferien ermöglicht, wenn diese wegen dienstlicher Inanspruchnahme oder Erkrankung nicht ausreichen, kann bis zu diesem Zeitpunkt schon rein rechnerisch noch nicht tatsächlich zum Tragen kommen. Eine fehlende Mitwirkung ist dann nur maximal bis zum Umfang der – bis dahin angefallenen – Ferientage kausal. Im Übrigen greift das urlaubsrechtliche Fristenregime auch ohne Mitwirkung.

LAG Sachsen-Anhalt, Urt. vom 04.05.2026, 7 SLa 46/25

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm