

Ausgabe 29/2025 vom 11. November 2025

+++ Heutiges EuGH-Urteil zur EU-Mindestlohnrichtlinie – Bewertung aus unserer Sicht +++

+++ Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – 19.11.25 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden! +++

++++++

Heutiges EuGH-Urteil zur EU-Mindestlohnrichtlinie – Bewertung aus unserer Sicht

Der Europäische Gerichtshof hat heute sein [Urteil](#) zur EU-Mindestlohnrichtlinie verkündet. Er hat zwei zentrale Vorgaben der Richtlinie für nichtig erklärt – die Pflicht, bestimmte Kriterien wie Kaufkraft oder Lohnverteilung bei der Festsetzung von Mindestlöhnen zwingend zu berücksichtigen, sowie die automatische Indexierung, die eine Senkung gesetzlicher Mindestlöhne faktisch ausgeschlossen hätte. In allen anderen Punkten bleibt die Richtlinie jedoch bestehen.

Mit dieser Entscheidung hat der EuGH höchstrichterlich bestätigt, dass die EU grundsätzlich in die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Mitgliedsstaaten eingreifen darf. Das ist aus unserer Sicht ein gefährlicher Präzedenzfall. Er greift tief in die Tarifautonomie ein und stellt eine erhebliche Belastung für die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit dar. Besonders betroffen ist die negative Koalitionsfreiheit – also die unternehmerische Freiheit, keinem Tarifvertrag beizutreten und keinen Tarifvertrag anzuwenden. Die europäische Zielvorgabe, rund 80 Prozent der Beschäftigten sollten von Tarifverträgen erfasst sein, wirkt wie ein indirekter staatlicher Zwang und steht damit im klaren Widerspruch zu Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes.

Zunehmend zeigt sich, dass sich nationale und europäische Institutionen immer weniger an die Grenzen der Koalitionsfreiheit gebunden fühlen. Mit dem geplanten Bundestariftreuegesetz steht auch auf nationaler Ebene eine weitere Einschränkung der unternehmerischen Freiheit unmittelbar bevor. Solche Regelungen drohen die Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber schrittweise auszuhöhlen und Tarifautonomie faktisch durch staatlich gelenkte Vorgaben zu ersetzen.

Für Deutschland ergeben sich aus dem Urteil keine unmittelbaren Änderungen bei der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder der Pflegemindestlöhne. Es bleibt jedoch die Verpflichtung für die Politik bestehen, Maßnahmen zur Förderung der Tarifbindung zu ergreifen, da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis Ende 2025 einen entsprechenden Aktionsplan vorlegen will. In der Pflegebranche sind solche Vorgaben jedoch längst Realität: Über die Tariftreue nach § 72 SGB XI besteht bereits eine verbindliche Orientierung am Tarifniveau. Weitere Regelungen wären daher überflüssig, würden die Bürokratie in den Einrichtungen erhöhen und die ohnehin angespannte wirtschaftliche Lage zusätzlich verschärfen. Dies haben wir im Rahmen der Anhörung der Sozialpartner zum Nationalen Aktionsplan als größter Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft deutlich gemacht.

Entscheidend ist nun, dass die Umsetzung der Richtlinie so erfolgt, dass sie unsere Handlungsspielräume erhält und nicht noch mehr Bürokratie oder Zwang erzeugt. Nur eine praxisnahe, unbürokratische und auf die Besonderheiten der Pflege abgestimmte Umsetzung kann verhindern, dass die ohnehin hohe Belastung unserer Einrichtungen weiter zunimmt und die Wettbewerbsfähigkeit wie auch die Versorgungssicherheit weiter geschwächt werden.

Im nächsten Newsletter (Ende November 2025) werden wir das Urteil und seine Begründung näher beleuchten.

++++++

Diginar „Arbeitsverhältnisse beenden – Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ – 19.11.25 von 10.00 bis 12.00 Uhr – gleich anmelden!

Wir freuen uns, Ihnen vor Jahresende noch einen Termin für unser beliebtes Diginar zur **verhaltensbedingten Kündigung und ihren Voraussetzungen** anbieten zu können.

Vermeiden Sie Unsicherheiten, Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen und entscheiden Sie ab sofort souverän:

- Wann ist eine **Abmahnung** angemessen und/oder erforderlich?
- **Wie viele Abmahnungen** sollten erteilt werden?
- Welche **Form- und Fristenregelungen** gelten für Abmahnungen?
- In welchen Fällen ist eine **Abmahnung entbehrlich**?
- Was gilt es für eine **erfolgreiche verhaltensbedingte Kündigung** zu berücksichtigen?

Das Diginar stellt die **Grundzüge der ständigen Rechtsprechung** anschaulich dar und **gibt dem Praktiker Empfehlungen zur Vermeidung streitiger Auseinandersetzungen**.

Wie immer gibt es ein **aussagefähiges Skript** zum Nachlesen und **Zeit für Ihre Fragen**.

Bequem von Ihrem Computer aus am Mittwoch, **19. November von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro** pro Person – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine **Mail an: diginare@bpa-arbeitgeberverband.de**

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband** sowie den/die **Namen** der teilnehmenden Person/en an.

Wir freuen uns auf Sie!

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.