



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	2
Tariftreue: Verkündung und Inkrafttreten des Gesetzes für eine Bundestariftreue	2
II. Arbeitsrecht	3
1. Massenentlassung – Rechtsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren	3
- BAG, Urteil vom 1. April 2026 – 6 AZR 157/22 – 6 AZR 152/22	3
2. Anfechtung einer Betriebsratswahl	3
- BAG, Urteil vom 28. Januar 2026 – 7 ABR 23/24 – 7 ABR 26/24 – 7 ABR 40/24	3
3. Zugang von Kündigungen per Einwurf-Einschreiben	4
- BAG, Urteil vom 7. Mai 2026 – 2 AZR 184/25	4
4. Krankheit im Arbeitsverhältnis – Update zu möglicherweise nicht ordnungsgemäßen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	5
5. Aktuelles BMAS-Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge	7
III. Sozialversicherung und Steuern	8
1. Geringfügige Beschäftigung: Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ab 1. Juli 2026 einmalig widerrufbar	8
2. Sozialversicherungspflicht von Honorarlehrkräften: Verlängerung der Übergangsregelung	10
3. Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen 2026	11
4. Grundsätze zum Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Abs. 2 SGB V in der vom 1. Januar 2027 an geltenden Fassung	11
5. Gemeinsame Grundsätze zum elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahren nach § 106a SGB IV Anlagen 2, 3 und 4 sowie nach § 106 SGB IV Anlage 6 ab 1. Januar 2027	12
6. Grundsätze für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches (eAU - § 109 Abs. 1 SGB IV und eAU § 109a Abs. 1 SGB IV) ab 1. Januar 2027	15
7. Gemeinsame Grundsätze zum elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahren nach § 106c SGB IV 3, 4 und 6 in der Fassung ab dem 1. Januar 2027	16
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	18
1. Arbeitsmedizin: Neue Empfehlungen zu digitalen Anwendungen und arbeitsmedizinischer Vorsorge	18
2. Hilfen bei der Beurteilung von telemedizinischen Angeboten in der Arbeitsmedizin	18
V. Stellengesuche	20



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

Tariftreue: Verkündung und Inkrafttreten des Gesetzes für eine Bundestariftreue

Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Bundestariftreuegesetz) ist im Bundesgesetzblatt verkündet worden (Anlage).

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme vom 26. September 2025 mehrere Änderungen erbeten. Der Deutsche Bundestag hatte in der 2./3. Lesung des Gesetzentwurfs am 26. Februar 2026 den Gesetzentwurf mit Änderungen angenommen, wobei die Empfehlungen des Bundesrats im Wesentlichen nicht übernommen wurden. Der Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik des Bundesrats empfahl gleichwohl die Zustimmung zum Tariftreuegesetz.

Der Bundesrat hat damit die Chance vertan, weitere Änderungen am Gesetz zu fordern und damit eine wachstumsfreundliche, rechtskonforme und bürokratieärmere Lösung auf den Weg zu bringen. Es bleibt daher dabei: Trotz letzter Änderungen im Bundestag ist das Tariftreuegesetz eine Belastung für Wirtschaft und Tarifautonomie. Entgegen den Ankündigungen zum Bürokratieabbau schafft die Bundesregierung hier einen weiteren Bürokratieverstärker und belastet so weiter Vertrauen in die staatliche Handlungsfähigkeit.

Das Gesetz ist überwiegend zum 1. Mai 2026 in Kraft getreten. Die Regelungen für das neue Verfahren zur elektronischen Abfrage von Entgeltdaten über die Datenstelle der Rentenversicherung (§ 8 Abs. 5 Bundestariftreuegesetz) werden erst zum 1. Januar 2028 in Kraft treten.

[...]

II. Arbeitsrecht

1. Massenentlassung – Rechtsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren - BAG, Urteil vom 1. April 2026 – 6 AZR 157/22 – 6 AZR 152/22

Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.



In zwei Verfahren entschied das BAG jüngst über die Wirksamkeit von Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen. Während in dem Verfahren – 6 AZR 157/22 – keine Anzeige erstattet wurde, erfolgte in dem Verfahren – 6 AZR 152/22 – die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat.

Der Sechste Senat stellte im Verfahren – 6 AZR 157/22 – zunächst eine „Anfrage an den großen Senat“ – hier an den Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts. Dieser legte die Sache dem Gerichtshof der Europäischen Union vor (EuGH, Urteil vom 30. Oktober 2025 – C-134/24 – [Tomann]).

Unter Berücksichtigung der Entscheidungen des EuGH hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts die Kündigungen in beiden Verfahren für unwirksam erklärt. Sie seien wegen der Fehler im Anzeigeverfahren unwirksam. Diese Rechtsfolge ergebe sich in unionsrechtskonformer Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG, durch den Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) in nationales Recht umgesetzt wird.

Bei Massenentlassungen ist weiterhin größte Sorgfalt bei der Durchführung eines Konsultationsverfahrens sowie bei der Erstattung einer Massenentlassungsanzeige geboten, da bereits formale Fehler zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen führen können.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

1. Geringfügige Beschäftigung: Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ab 1. Juli 2026 einmalig widerrufbar

Im Rahmen des „Gesetzes zur Anpassung des SGB VI und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz)“ hat der Gesetzgeber in § 6 Abs. 6 SGB VI zum 1. Juli 2026 erstmals die Möglichkeit geschaffen, dass geringfügig Beschäftigte eine vorgenommene Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig wieder rückgängig machen können. Sie unterliegen dann erneut der Rentenversicherungspflicht und zahlen zusätzlich zu den Beiträgen des Arbeitgebers eigene Beiträge zur Rentenversicherung. Dadurch erwerben sie wieder Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung.



Ausgangslage

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 €) sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht hingegen grundsätzlich Versicherungspflicht. Geringfügig Beschäftigte zahlen hierfür in der Regel einen Eigenanteil von 3,6 % ihres Arbeitsentgelts; der Arbeitgeber trägt pauschal 15 %. Auf Antrag können sich geringfügig Beschäftigte jedoch von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag ist schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber zu stellen. Er kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI).

Beispiel 1:

Arbeitnehmer A hat zwei geringfügige Beschäftigungen:

- Seit 01.01.2026 bei Arbeitgeber B, monatlich 400 Euro, rentenversicherungspflichtig
- Seit 01.04.2026 bei Arbeitgeber C, monatlich 200 Euro, Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht zum 01. April 2026

Ergebnis:

Bis zum 31. März 2026 besteht in der Beschäftigung bei Arbeitgeber B Rentenversicherungspflicht

Mit Aufnahme der zweiten Beschäftigung bei Arbeitgeber C zum 01. April 2026 wirkt die dort beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht automatisch auf alle bestehenden Minijobs. Damit gilt die Befreiung auch für die Beschäftigung bei Arbeitgeber B. Ein gesonderter Befreiungsantrag bei Arbeitgeber B ist daher nicht erforderlich.

Die Minijob-Zentrale informiert Arbeitgeber B über die Befreiung, damit dieser die Beschäftigung entsprechend ummeldet.

Bis 31. März 2026 zahlen Arbeitgeber B und Arbeitnehmer A Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung.

Ab 1. April 2026 zahlen sowohl Arbeitgeber B als auch Arbeitgeber C Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung.

Rechtslage ab dem 1. Juli 2026

Erstmals ab dem 1. Juli 2026 können geringfügig Beschäftigte eine bereits erklärte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig wieder aufheben lassen. Die Aufhebung der Befreiung ist vom geringfügig Beschäftigten schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber zu beantragen (vgl. § 6 Abs. 6 SGB VI n. F. ab 1. Juli 2026). Der Arbeitgeber muss den Eingang des Antrags dokumentieren, die Änderung in den Entgeltunterlagen vermerken und die



Aufhebung der Befreiung an die Minijob-Zentrale melden. Die Aufhebung gilt als wirksam, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widerspricht. Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird ab dem Monat wirksam, der auf die Antragstellung folgt, und gilt ausschließlich für die Zukunft. Eine rückwirkende Aufhebung ist ausgeschlossen.

Beispiel 2:

Ein geringfügig Beschäftigter hat sich zu Beginn seiner geringfügigen Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Nun stellt er bei seinem Arbeitgeber elektronisch einen Antrag auf Aufhebung dieser Befreiung. Der Antrag geht am 13. Juli 2026 beim Arbeitgeber ein.

Der Arbeitgeber dokumentiert den Eingang des Antrags mit Datum 13. Juli 2026 in den Entgeltunterlagen des geringfügig Beschäftigten.

Anschließend informiert der Arbeitgeber die Minijob-Zentrale wie folgt:

- Abmeldung zum 31. Juli 2026
- Beitragsgruppe: 5 – Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung
- Abgabegrund: 32 – Abmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel
- Anmeldung ab 1. August 2026
- Beitragsgruppe: 1 – voller Beitrag bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- Abgabegrund: 12 – Anmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel

Ergebnis:

Ab dem 1. August 2026 unterliegt der geringfügig Beschäftigte wieder der Rentenversicherungspflicht und zahlt den entsprechenden Eigenanteil. Ab diesem Zeitpunkt sind auch die Beitragsnachweise entsprechend anzupassen.

Auch hier gilt: Haben Beschäftigte mehrere geringfügige Beschäftigungen innerhalb der Verdienstgrenze, kann die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur einheitlich erfolgen. Das bedeutet: Die Aufhebung gilt immer für alle geringfügigen Beschäftigungen gleichzeitig.

[...]



IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Arbeitsmedizin: Neue Empfehlungen zu digitalen Anwendungen und arbeitsmedizinischer Vorsorge

Wir möchten Sie über neue Empfehlungen zu digitalen Anwendungen im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge und anderer betriebsärztlicher Leistungen informieren.

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI Nr. 2, 27. Januar 2026, S. 29-34) die neue [Arbeitsmedizinische Regel \(AMR\) 3.4 "Arbeitsmedizinische Vorsorge: Digitale Anwendungen und telemedizinische Vorsorge"](#) bekannt gegeben. Mit der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt finden digitale Anwendungen Eingang in die arbeitsmedizinische Praxis. Diese arbeitsmedizinische Regel konkretisiert, wie arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) unter Nutzung digitaler, insbesondere telemedizinischer Anwendungen, orts- und zeitflexibler sowie effizient gestaltet werden kann, ohne die gebotene Qualität und Vertraulichkeit zu gefährden. Die Regel enthält maßgebliche Begriffsbestimmungen und konkretisiert sowohl die Arbeitgeber- als auch Arztpflichten bei Nutzung digitaler Anwendungen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie soll Rechtssicherheit für das Handeln aller Beteiligten schaffen und zur Verbesserung von Effizienz und Erreichbarkeit betriebsärztlicher Leistungen beitragen. Angesichts der dynamischen Entwicklung digitaler Technik und der Telemedizin soll diese Regel nach drei Jahren überprüft und ggf. aktualisiert werden.

Wichtig ist: Die erste arbeitsmedizinische Pflicht- oder Angebotsvorsorge ist für einen Beschäftigten bei jedem weiteren Anlass nach dem Anhang der ArbMedVV grundsätzlich als Präsenztermin durchzuführen. Eine erste Wunschvorsorge kann telemedizinisch erfolgen. Sofern aus ärztlicher Sicht vertretbar, können weitere Vorsorgen, insbesondere beratende Gespräche ohne unmittelbaren Untersuchungsbedarf, unter Nutzung geeigneter digitaler Kommunikationsmedien durchgeführt werden.

[...]

V. Stellengesuche

Uns haben die folgenden interessanten Stellengesuche erreicht. Sollte ein Inserat Ihr Interesse wecken, so melden Sie sich gerne bei **Frau Lydia Czapla, Tel. 02151 6270-11, E-Mail: l.czapla@un-agv.de**



- a) **Senior Process-Safety- und Regulatory-Experte** mit langjähriger Erfahrung in der chemischen Industrie sowie fundiertem wissenschaftlichem Hintergrund sucht eine neue Herausforderung. Er verfügt über umfangreiche Erfahrungen in Prozesssicherheit, regulatorischer Compliance, Produktsicherheit und Sicherheitsmanagement nach Seveso III und ist vertraut mit internationalen Sicherheitsstandards, Risikoanalysen, Audits sowie der Kommunikation komplexer technischer Inhalte gegenüber internen und externen Stakeholdern. Dabei verbindet er wissenschaftliche Expertise mit einer praxisorientierten Arbeitsweise, um komplexe technische und regulatorische Anforderungen strukturiert zu analysieren und in umsetzbare Lösungen zu überführen. Besonders schätzt er die Arbeit an den Schnittstellen zwischen Industrie, Behörden und weiteren Stakeholdern, bei der analytisches Denken, Kommunikationsstärke und ein koordiniertes Vorgehen entscheidend sind.

Künftig möchte er seine Erfahrungen gern gezielt in verantwortungsvollen Aufgaben mit strategischem, koordinierendem und/oder beratendem Schwerpunkt einbringen und damit einen spürbaren Beitrag zur sicheren und regelkonformen Entwicklung von Prozessen und Produkten leisten.

- b) Ein **Diplomingenieur Elektrotechnik/Automatisierungstechnik** (m), 43 Jahre, mit langjähriger Führungsverantwortung sucht neue Herausforderungen. Als Leiter Prozessleittechnik verantwortet er aktuell ein Team aus 22 Mitarbeitern und ein Budget von etwa 4 Mio. €. Zuvor war er als Leiter Elektrokonstruktion und Steuerungstechnik tätig. Mit seinem fundierten Wissen aus Chemie und Maschinenbau ist er vielseitig einsetzbar und gleichermaßen mit Prozessleitsystemen und SPS-Technik wie auch mit Funktionaler Sicherheit und einem breiten Spektrum an Maschinen und Anlagen vertraut. Neben der Funktion des Strahlenschutzbeauftragten ist er zudem bereit, als gesamtverantwortliche VEFK zu fungieren. Eine ausgeprägte Sozialkompetenz rundet sein Profil hervorragend ab und qualifiziert ihn für die Leitung auch großer, heterogener Teams.
- c) **Promovierter Chemiker mit langjähriger Berufs- und Führungserfahrung aus der internationalen Chemiebranche** sucht eine breit angelegte Führungsaufgabe als Produktionsleiter, Leiter R&D, Standortverantwortlicher oder Abteilungsleiter im strategischen und operativen Bereich. Er blickt auf über 10 Jahre Berufserfahrung als Abteilungsleiter für Analytik und Produkt/Prozessentwicklung zurück, sowie auf 6 Jahre als Pilot Plant Manager und Technical Manager. In seinen derzeitigen Verantwortungsbereich fallen Qualität- und Energiemanagement, Prozessoptimierung, Produktentwicklung, Qualitätskontrolle, Anlagensicherheit. Ein Wechsel kann zeitnah realisiert werden.
- d) **Diplom-Ingenieur chemische Verfahrenstechnik (FH)**, 48 Jahre, Studium der Chemie Technik an der Fachhochschule Niederrhein, sucht ab sofort eine neue Aufgabe in den Bereichen Instandhaltung, Projektsteuerung, Projektmanagement und Technische Beurteilung. Zurzeit ist er als Abteilungsleiter Instandhaltung Titandioxid



Pigmentherstellung tätig. Microsoft Windows, Office und Project sowie SAP sind seine täglichen Arbeitsmittel am Computer. Er spricht gutes Englisch, Türkisch und Deutsch. Seine Aufgaben erledigt er mit Blick auf den Gesamtzusammenhang und ist dabei vermittelnd und kompromissbereit. Verbindlichkeit und zielorientiertes Handeln zeichnen ihn aus. Seine Stärken liegen dabei in der Strategieentwicklung, Projektarbeit und Organisation, Personalführung

- e) **Promovierter Chemiker (56) mit Schwerpunkt Makromolekulare Chemie sowie Pigment- und Kunststofftechnologie**, sucht ab September 2026 neue Aufgaben. Er verfügt über mehr als 15 Jahre Berufserfahrung in der chemischen Pigment- und Kunststoffindustrie. Derzeit ist er als Global Application Manager bei Venator tätig und verantwortet dort die Führung eines internationalen Technical-Support-Teams sowie die Entwicklung kundenorientierter Lösungen. Seine beruflichen Schwerpunkte liegen in der Produkt- und Anwendungsentwicklung, dem Innovationsmanagement, der technischen Kundenbetreuung sowie der strategischen Weiterentwicklung von Geschäftsbereichen. Darüber hinaus verfügt er über fundierte Erfahrung im Projektmanagement und in der Leitung internationaler Entwicklungs- und Anwendungslabore. Im Umgang mit Kunden und Teams zeichnet er sich durch eine pragmatische und lösungsorientierte Arbeitsweise aus. Empathische Führung, strategisches Denken sowie zielgerichtetes Handeln gehören zu seinen besonderen Stärken. Wichtig ist ihm die enge Verbindung zwischen technischer Entwicklung, Kundenanforderungen und wirtschaftlichem Nutzen.
- a) **Masterabsolvent des Studiengangs Accounting and Taxation (M.A.)**, 25 Jahre, sucht den Berufseinstieg als Controller oder Junior Controller (bevorzugt im Financial-, Business, Werks- oder operativen Controlling) vorrangig im Raum Moers, Duisburg, Kamp-Lintfort, Rheinberg oder Krefeld. Bei entsprechenden Rahmenbedingungen ist ein Einsatz im erweiterten Umkreis wie Düsseldorf oder Mülheim an der Ruhr ebenfalls vorstellbar. Erste praktische Erfahrungen in der KPI-Analyse und Performance-Optimierung erwarb er im Rahmen eines Praxissemesters im Online-Marketing; des Weiteren sammelte er vertiefte Kenntnisse im regulatorischen Reporting nach Solvency II sowie in der Erstellung von Market Value Balance Sheets während eines Praktikums bei einem internationalen Versicherungskonzern. Sein Profil wird durch einen sicheren Umgang mit dem MS-Office-Paket, Grundkenntnisse in der Performance Management Software CCH Tagetik sowie die Zertifizierung zum Lean Junior Expert (Schwerpunkt Instandhaltung) abgerundet. Deutsch und Türkisch beherrscht er auf muttersprachlichem Niveau (bilingual). Eine analytische Arbeitsweise, hohe Lernbereitschaft sowie ausgeprägte Teamorientierung und Zuverlässigkeit zeichnen seine Persönlichkeit aus.