

Wechselbereitschaft auf Rekordhoch: Derzeit sucht mehr als jede und jeder Vierte (26 %) aktiv oder gelegentlich nach einer neuen Stelle, so das Ergebnis einer aktuellen Befragung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY GmbH & Co. KG (EY) vom 12.9.2025. Bei den jungen Angestellten zwischen 18 und 35 Jahren, den sogenannten Millennials, ist danach der Anteil mit 39 % am höchsten. Der Blick auf die Branchen zeigt laut der Befragung: Beschäftigte des Automobilsektors (35 %) zeigen überdurchschnittliches Interesse an Alternativen zu ihrem aktuellen Arbeitgeber. Ähnlich hoch ist demgemäß der Anteil der Wechselwilligen in den Bereichen Telekommunikation und IT (33 %) sowie Maschinen- und Anlagenbau (32 %). Im Gegensatz dazu sondieren Angestellte aus dem Bereich Banken und Versicherungswesen (11 %) sowie aus der Konsumgüterindustrie (15 %) deutlich seltener den Arbeitsmarkt. Insgesamt geben 33 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, interessiert zu sein, wenn sich eine Jobalternative ergäbe. Nur etwas mehr als vier von zehn Befragten (41 %) erklären, sich nicht mit einem neuen Job zu beschäftigen. Zum Vergleich: Vor der Corona-Pandemie 2019 waren es noch fast zwei Drittel der Angestellten (64 %), 2017 sogar mehr als vier von fünf Beschäftigten (82 %), für die ein Jobwechsel gar kein Thema war. Der Hauptgrund für die Wechselwilligkeit ist gemäß der Umfrage bei mehr als einem Drittel (35 %) eine zu niedrige Bezahlung, woraufhin schon einmal der Arbeitgeber gewechselt wurde. Aus Unzufriedenheit mit dem Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten haben fast drei von zehn Befragten (28 %) schon einmal dem Arbeitgeber den Rücken gekehrt. Als weitere Gründe wurden angegeben eine schlechte Unternehmenskultur (23 %), eine interessante Position bei einer anderen Firma (22 %) oder private Gründe (20 %). Die jüngste Generation im Arbeitsmarkt zwischen 18 und 35 Jahren (44 %) wechselt dabei deutlich häufiger wegen eines als zu niedrig empfundenen Gehaltes, als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen (31 %). Gleichzeitig kündigen Angestellte im Alter zwischen 18 und 35 Jahren (28 %) im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen älterer Generationen (20 %) häufiger, wenn die Unternehmenskultur nicht positiv ist. Grundlage für die Erkenntnisse aus der Befragung sind nach EY Ergebnisse der alle zwei Jahre durchgeführten EY-Jobstudie, für die 1 555 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – laut der Mitteilung repräsentativ – befragt wurden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltung nach Langzeiterkrankung – Auslegung von AGB

1. Im Urlaubsjahr arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer und solche, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, sind hinsichtlich Entstehung und Berechnung von Urlaub gleichgestellt (Rn. 11).
2. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG erlaubt die Interpretation des § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der gesetzliche Mindesturlaub, den der Arbeitnehmer infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres nehmen konnte, bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit zwar unter besonderen Umständen mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres verfällt; er gibt die zeitliche Befristung des Urlaubsanspruchs aber selbst nicht verbindlich vor. Die Bestimmung steht für den Arbeitnehmer günstigeren individual- oder kollektivrechtlichen Regelungen nicht entgegen (Rn. 23).
3. Eine AGB-Klausel, der zufolge aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genomener Urlaub über den Übertragungszeitraum hinaus fortbesteht, schließt dessen Verfall auch bei einer Langzeiterkrankung zugunsten des Arbeitnehmers wirksam aus. Sie verdrängt sowohl § 7 Abs. 3 BUrlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung als auch arbeitsvertraglich in Bezug genommene AVR-DD (Rn. 15 ff.).

BAG, Urteil vom 15.7.2025 – 9 AZR 198/24

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2227-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund Schwerbehinderung – Streitgegenstand – Inklusionsbeauftragter

1. Benachteiligungen iSd. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stellen verschiedene Streitgegenstände dar, wenn sie sich bei natürlicher, vom Standpunkt der Parteien ausgehender Betrachtungsweise auf unterschiedliche Lebenssachverhalte stützen (Rn. 16 ff.).
2. Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG beginnt im Fall eines Dauertatbestands nicht vor dessen Beendigung. Das setzt voraus, dass fortlaufend neue Tatsachen eintreten, die für eine Benachteiligung von Bedeutung sind. Sind die für die Benachteiligung entscheidenden Vorgänge dagegen abgeschlossen und wirken lediglich nach, ist kein Dauerzustand gegeben (Rn. 27).
3. Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG ist gegeben, wenn jemand aus der Sicht eines verständigen Dritten objektiv eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Rn. 29).
4. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht aus § 181 SGB IX, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, begründet dies ein Indiz iSv. § 22 AGG für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer Benachteiligung, wenn durch die Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betroffen sind (Rn. 38 ff.).

BAG, Urteil vom 26.6.2025 – 8 AZR 276/24

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2227-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Pensionskasse – Befreiung von Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht – Überschussbeteiligung

1. Die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG entfällt bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auch dann, wenn eine Pensionskasse ihren eigenen Arbeitnehmern eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt, die über sie selbst durchgeführt wird (Rn. 23 ff.).
2. Die Voraussetzungen des Wegfalls der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG müssen rechtlich verbindlich bei Eintritt des Versorgungsfalls feststehen. Eine bloß praktische Handhabung, aufgrund derer die Pensionskasse so verfährt, wie es § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG voraussetzt, genügt nicht (Rn. 30).
3. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG fordert nicht, dass in jedem Fall eine Überschussbeteiligung und somit eine Anpassung laufender Renten durch entsprechende Überschussverwendung zu erfolgen hat. Eine solche kommt nur in Betracht, wenn die dauernde Erfüllbarkeit der sich aus den Versicherungsverträgen ergebenden Verpflichtungen des Unternehmens beachtet ist (Rn. 33).

BAG, Urteil vom 6.5.2025 – 3 AZR 142/24

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-2227-3**
unter www.betriebs-berater.de