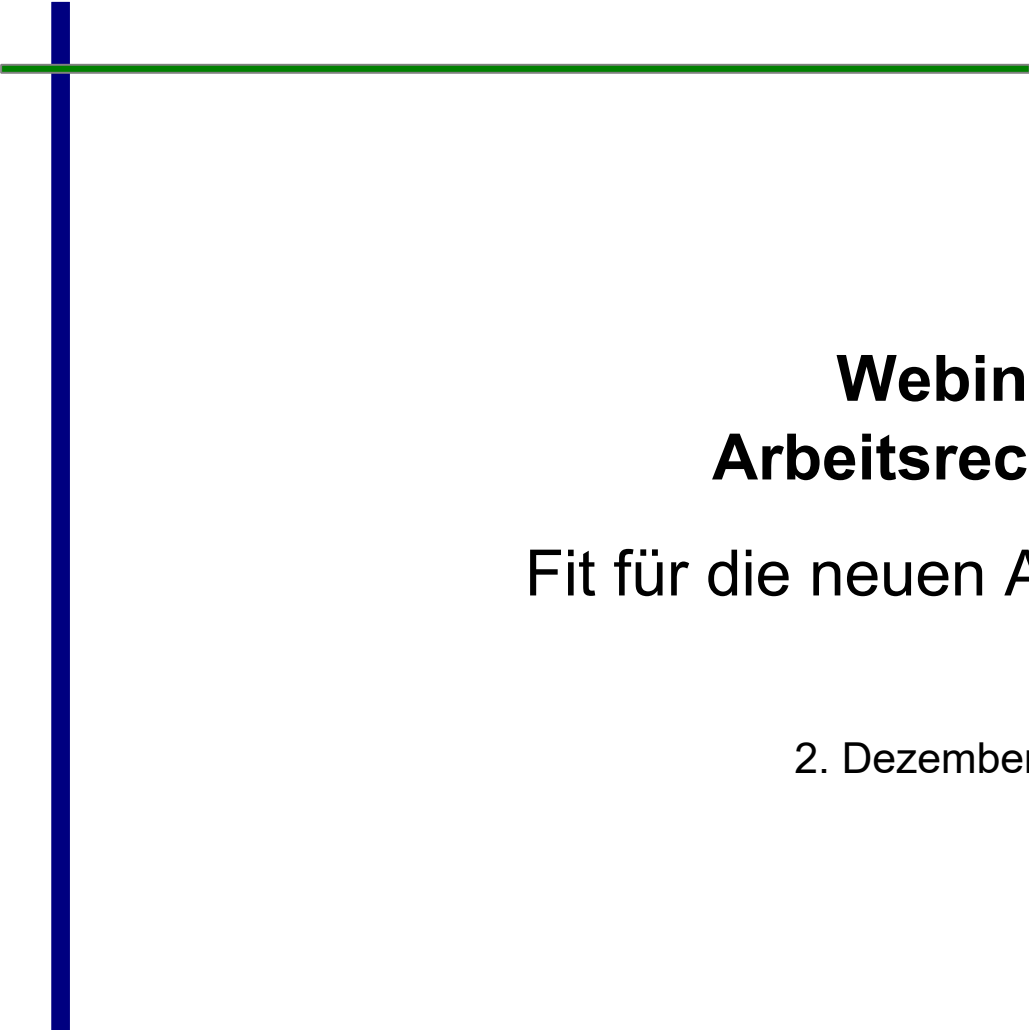
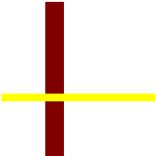




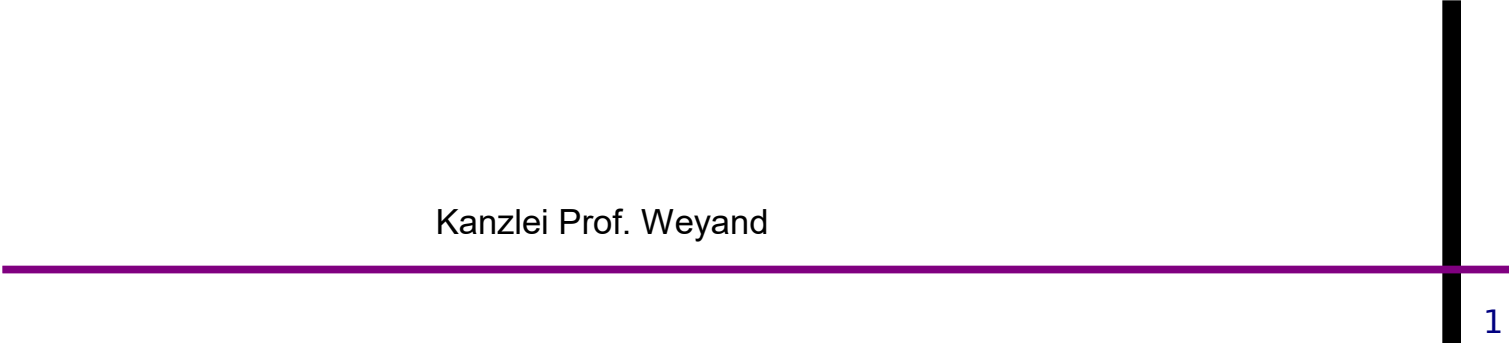
Webinar Arbeitsrecht 2026

Fit für die neuen Anforderungen

2. Dezember 2025



Kanzlei Prof. Weyand



Agenda

- Mindestlohnanhebungen / Mindestlohnrecht
- Neuerungen im Mutterschutzrecht
- Beschäftigung RuheständlerInnen: Aktivrentengesetz + Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots
- Bundestariftreuegesetz / Konsequenzen für Unternehmen
- Neuregelung der Arbeitszeit: EuGH-Urteil + Koalitionsvertrag
- Digitalisierung des Arbeitsverhältnisses
- Bürgergeldreform: Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse
- Anstehende Umsetzung von EU-Richtlinien
 - Entgelttransparenzrichtlinie
 - Plattformarbeitsrichtlinie

Mindestlohnanhebungen (I)

- Mindestlohnanpassungsverordnung V:
 - Ab 1. Januar 2026 Anhebung auf 13,90 € / Arbeitsstunde (Anstieg um 1,08 € gegenüber aktuell 12,82 €)
 - Ab 1. Januar 2027 Anhebung auf 14,60 € / Arbeitsstunde (Anstieg um weitere 0,70 €)
- Zweifel an Wirksamkeit der Verordnung / Verweigerung Anhebung?
 - EuGH-Urteil zur Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der EU (11. November 2025)
 - Bestätigung der Richtlinie hinsichtlich Regelungskompetenz und in zentralen Aspekten
 - Aber: Kompetenzüberschreitung der EU-Kompetenzen bei Festlegung von Lohnkriterien: 60 % des Median-Lohns + 50 % des durchschnittlichen Bruttolohns
 - Keine unmittelbaren Folgen für dt. Mindestlohngesetz, aber Änderungsbedarf für die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission, die sich auf RL beruft
- Verfassungswidrigkeit der Verordnung?

Mindestlohnanpassungen (II)

- Folgen der Mindestlohnanhebungen für Mini- / Midi-Jobs:
 - Ab 1. Januar 2026: Geringfügigkeitsgrenze steigt auf 603,00 € für sog. Mini-Jobs (seit Oktober 2022 an den Mindestlohn - 10 Wochenarbeitsstunden - gekoppelt)
 - Ab 1. Januar 2027: Anstieg auf 633,00 €
 - Midi-Lohngrenze steigt auf 603,01 bzw. 633,01 € (Obergrenze 2.000,00 € fix): Im sog. Übergangsbereich ist der Beitragsanteil der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung prozentual geringer
- **Merkposten:** Mini- und Midi-Jobs sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht „normale“ Arbeitsverhältnisse, für die alle Schutzvorschriften (Mindestlohn, Kündigungsschutz, Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung, Mutterschutz / Elternzeit, Sonderzahlungen, Formvorschriften etc.) gelten

Mindestlohnanpassungen (III)

- Zudem: Erhöhung der Mindestausbildungsvergütungen zum 1. Januar 2026 gestaffelt nach Ausbildungsjahr (§ 17 Abs. 2 BBiG)
- Anspruchsberechtigte: Auszubildende in dualen Ausbildungsberufen (nach BBiG und HandwO)
- Beginn der Ausbildung zwischen 1. Januar und 31. Dezember 2026
 - 1. Ausbildungsjahr: 724 €
 - 4. Ausbildungsjahr: 1.014 €
- Gesetzlicher Mindestanspruch und Anwendung des Günstigkeitsprinzips
- In nichttarifgebundenen Betrieben dürfen die in Branche und Region geltenden Tarifvergütungen maximal um 20 % unterschritten werden
- Verstöße werden - im Unterschied zu den Regelungen des MiLoG - staatlich sanktioniert
 - Bußgeldbewerte Ordnungswidrigkeit (§ 101 BBiG)
 - Verlust der Ausbildungsberechtigung

Mutterschutzrecht (I)

- Änderung Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft seit 1. Juni 2025: Ausweitung des Mutterschutzes auf Fehlgeburten
 - Fehlgeburt ab 13. Schwangerschaftswoche: Mutterschutz bis zu 2 Wochen.
 - Fehlgeburt ab 17. Schwangerschaftswoche: Mutterschutz bis zu 6 Wochen
 - Fehlgeburt ab 20. Schwangerschaftswoche: Mutterschutz bis zu 8 Wochen
- Während dieser Schutzfristen besteht Anspruch auf alle Mutterschaftsleistungen (Kündigungsschutz, Mutterschaftsgeld, Arbeitgeberzuschuss)
- Arbeitgebern werden Kosten im Rahmen des U2-Umlageverfahrens vollständig erstattet
- **Merkposten:** Anwendungsbereich des MuSchG seit 1. Januar 2018 erheblich erweitert (Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen, z. B. Praktikantinnen)
 - Erweiterte Schutzfristen (Frühgeburten, Mehrlingsgeburten)
 - Kündigungsschutz im Falle von Fehlgeburten

Mutterschutzrecht (II)

- BAG Urteil zum Kündigungsschutz von Schwangeren und nachträglicher Zulassung einer Kündigungsschutzklage (3. April 2025, 2 AZR 156/24)
- Erlangt Schwangere schuldlos erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kenntnis von einer bei Zugang der Kündigung bereits bestehenden Schwangerschaft: Kündigungsschutzklage ist nachträglich zuzulassen
- Zeitpunkt der Kenntnis: maßgeblicher Zeitpunkt für Beginn der zweiwöchigen Frist für nachträgliche Klagezulassung ist die **ärztliche Feststellung der Schwangerschaft**
- Kein Verschulden: Arbeitnehmerin muss nachweisen, dass sie sich unverzüglich um einen Arzttermin bemüht hat, der jedoch erst nach Ablauf der regulären Klagefrist stattfand (auch wenn positiver Schwangerschaftstest bereits vorlag)
- **Musterformular** mit Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage erhalten Sie mit den Unterlagen

Mutterschutzrecht (II)

- BAG Urteil zum Kündigungsschutz von Schwangeren und nachträglicher Zulassung einer Kündigungsschutzklage (3. April 2025, 2 AZR 156/24)
- Erlangt Schwangere schuldlos erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kenntnis von einer bei Zugang der Kündigung bereits bestehenden Schwangerschaft: Kündigungsschutzklage ist nachträglich zuzulassen
- Zeitpunkt der Kenntnis: maßgeblicher Zeitpunkt für Beginn der zweiwöchigen Frist für nachträgliche Klagezulassung ist die **ärztliche Feststellung der Schwangerschaft**
- Kein Verschulden: Arbeitnehmerin muss nachweisen, dass sie sich unverzüglich um einen Arzttermin bemüht hat, der jedoch erst nach Ablauf der regulären Klagefrist stattfand (auch wenn positiver Schwangerschaftstest bereits vorlag)
- **Musterformular** mit Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage erhalten Sie mit den Unterlagen

Beschäftigung von RuheständlerInnen (I)

Aktivrentengesetz + Aufhebung Vorbeschäftigungsverbot

- Zielsetzung Aktivrentengesetz: Schaffung finanzieller Anreize, um Arbeitnehmer zur Fortsetzung / Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus zu veranlassen
- Grundvoraussetzung: Einkünfte aus einem **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis** gem. § 19 EStG (Vollzeit / Teilzeit)
- Ausgeschlossen sind damit:
 - Beamte, Soldaten, Richter
 - Selbstständige Gewerbetreibende, Freiberufler
 - Mini-JobberInnen
- Arbeitseinkünfte unterliegen üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen
- **Regelaltersgrenze** muss überschritten sein
 - Ausgeschlossen: FrührentnerInnen
 - Andererseits: vorherige sozialversicherungspflichtige Tätigkeit nicht erforderlich

Beschäftigung von RuheständlerInnen (II)

Aktivrentengesetz + Aufhebung Vorbeschäftigungsverbot

- Kernelement **Steuerfreibetrag**: 2.000,00 € monatlich / 24.000,00 € pro Jahr
 - Freibetrag gilt nur für die Einkünfte aus der Arbeitstätigkeit, Verrechnung mit sonstigen Einkünften ist ausgeschlossen
 - Freibetrag ist strikt auf den Arbeitsmonat beschränkt, ungenutzte Freibeträge aus den Vormonaten verfallen
 - Einkünfte, die nicht auf die aktuelle Arbeitstätigkeit zurückgehen (Abfindungen, Nachzahlungen) sind vom Steuerbonus ausgeschlossen
 - Andererseits: Einkünfte unterliegen nicht dem steuerrechtlichen Progressionsvorbehalt
- Steuerfreibetrag wird bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren (Arbeitgeber) berücksichtigt
- Steuerklasse VI: Erklärung des Beschäftigten erforderlich, dass es sich bei der Beschäftigung um das einzig begünstigte Arbeitsverhältnis handelt
- Erhebliche **verfassungsrechtliche Bedenken**: Ungleichbehandlung nach Alter und nach Tätigkeit

Beschäftigung von RuheständlerInnen (III)

Partielle Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots

- Ausgangslage: §14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG – sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags nicht zulässig, wenn mit dem selben Arbeitgeber **bereits zuvor** ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (Vermeidung von Kettenbefristungen)
- „Lockerung“ durch BAG (2011): Sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung zulässig, wenn Vorbeschäftigung **mehr als drei Jahre** zurücklag.
- Korrektur durch BVerfG (Beschluss vom 6. Juni 2018): Eindeutiger Wortlaut, Verbot gilt zeitlich unbegrenzt, aber Ausnahmen: Verbot unzumutbar, wenn
 - Vorbeschäftigung „sehr lange zurückliegt“ oder
 - “ganz anders geartet“ oder
 - nur von sehr kurzer Dauer war
- Anpassung BAG-Rechtsprechung (Urteil v. 23. Januar 2019, 7 AZR 13/17)
 - Drei-Jahres-Regel wird aufgegeben
 - Einzelfallbetrachtung: Zeitablauf von acht Jahren zu kurz, von 22 Jahren ausreichend

Beschäftigung von RuheständlerInnen (IV)

Partielle Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots

- Parallel zum Aktivrentengesetz wird das Vorbeschäftigungsverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG aufgehoben (§ 41 Abs. 2 SGB VI), wenn
 - Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze überschritten hat,
 - der Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber abgeschlossen wird,
 - die Befristungen die Gesamtdauer von acht Jahren und
 - die Zahl von 12 befristeten Arbeitsverträgen nicht überschreiten
- Für die einzelnen befristeten Arbeitsverträge ist allerdings die Grenze des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG (Dauer max. zwei Jahre bei max. dreimaliger Verlängerung) zu beachten
- Zudem: **Schriftformerfordernis** gem. § 14 Abs. 4 TzBfG ist beim Abschluss der befristeten Verträge weiterhin maßgeblich (Textform reicht nicht aus)
- Erstellung Arbeitsvertrag mit Befristungsklausel: Bezugnahme auf § 41 Abs. 2 SGB VI ist klarstellungshalber sinnvoll

Bundestariftreuegesetz (I)

- Funktion: Tarifautonomie und Tariftreue stärken sowie faire Löhne und Arbeitsbedingungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes gewährleisten
- Aktuelle Tarifbindung äußerst schwach und weiter abnehmend
 - 49 % der Beschäftigten sind in einem tarifgebundenen Betrieb tätig
 - Baugewerbe: 46 % / Handwerk: 42 % / Gastgewerbe: 20 %
- Eckpunkte des Gesetzesvorhabens
 - Ab geschätzten Auftragswert von 50.000 € (Ausnahme Bundeswehraufträge)
 - Tariftreueversprechen der Unternehmen, die sich an einem Ausschreibungsverfahren beteiligen, erforderlich (incl. Subunternehmer, Leiharbeitnehmer)
 - Arbeitsbedingungen: Entlohnung, Urlaub, Arbeitszeit (festgeschrieben in RV des BMAS)
 - Sanktionen bei Verstößen: Ausschluss, Vertragsstrafen, Nachunternehmerhaftung
 - Arbeitnehmer erhalten Recht auf Geltendmachung der Arbeitsbedingungen

Bundestariftreuegesetz (II)

- Folgen für Unternehmen / Beratungsbedarf
 - Nachweis- und Dokumentationspflichten: Auftragnehmer müssen Einhaltung der festgelegten Arbeitsbedingungen dokumentieren
 - Kontrolle und Überwachung der Dokumentationspflichten der Nachunternehmer
- Teilnahme am Präqualifizierungsverfahren
 - Unternehmen, die in einem amtlichen **Verzeichnis** präqualifizierender Unternehmen gelistet sind, weisen damit ihre generelle Eignung nach
 - Beratung der Unternehmen, die sich an diesem Verfahren beteiligen möchten
- Unterstützung der Unternehmen, die sich Sanktionen ausgesetzt sehen
 - Kenntnisse der maßgeblichen arbeitsrechtlichen Regelungen erforderlich
 - Behördliche Maßnahmen sind verwaltungsrechtlicher Natur, deshalb gilt es, sich bei der Beratung auf Verwaltungsrecht und Ordnungswidrigkeitenrecht einstellen

Neuregelung der Arbeitszeit (I)

- Der schwarz-rote Koalitionsvertrag sieht hinsichtlich der Neuregelung des ArbZG, insbesondere als Reaktion auf das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung von 2019 (C-55/18) folgende Eckpunkte vor:
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit (anstelle von acht Stunden, max. 10 Stunden soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden treten)
 - Die aktuelle **Ruhezeitregelung** (11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit) soll beibehalten werden
 - Konkrete Ausgestaltung soll im **Dialog** mit den Sozialpartnern entwickelt werden
- Arbeitszeiterfassung
 - Einführung einer elektronischen Erfassung der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) zur Einhaltung der Schutzbestimmungen
 - „Unbürokratische“ Regelung, für kleine und mittlere Unternehmen sind angemessene Übergangsfristen vorgesehen

Neuregelung der Arbeitszeit (II)

- **Vertrauensarbeitszeit:** Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit sollen möglich bleiben
 - Offen ist, wie die Vertrauensarbeitszeit mit der verpflichtenden elektronischen Erfassung der Arbeitszeit in Einklang gebracht werden kann
 - Es könnte ein gewisser Gestaltungsspielraum verbleiben (wobei Verantwortung für die Erfassung beim Arbeitgeber liegen soll)
- Zugleich geplant ist:
 - Steuerfreiheit für **Zuschläge** auf Mehrarbeit von Vollzeitbeschäftigten (über die tariflich vereinbarte Vollzeit hinausgehend)
 - Steuerliche Begünstigung von Prämien zur Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitbeschäftigten
- Mit der **Umsetzung der Vorhaben** ist nicht vor der 2. Jahreshälfte 2026 zu rechnen

Digitalisierung des Arbeitsverhältnisses (I)

- Wesentliche Schritte zur Digitalisierung wurden bereits 2025 wirksam
 - Einführung der Textform im Nachweisgesetz
 - **Befristungen** auf das Erreichen der **Regelaltersgrenze** sind digital möglich
 - Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher können ebenfalls in Textform abgeschlossen werden
- Weitere Formerleichterungen (Textform statt Schriftform):
 - Geltendmachung von Pflegezeit und Familienpflegezeit durch ArbeitnehmerIn in Textform wirksam
 - Elternzeitverlangen, Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit und die Ablehnung derartiger Anträge seit 1. Mai 2025 in Textform möglich
- Zudem:
 - Das Arbeitszeugnis kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers in elektronischer Form unter Verwendung einer qualifizierten Signatur (§ 126a BGB) ausgestellt werden
 - Die Aushangpflicht für das Arbeitszeitgesetz und weiterer Vorschriften kann digital durch die Nutzung der im Betrieb üblichen Informationstechnik (Intranet) erfüllt werden

Digitalisierung des Arbeitsverhältnisses (II)

- Andererseits verbleibt man nach wie vor im alten Papierzeitalter
- Schriftform gilt noch immer für zentrale Vereinbarungen / Erklärungen
 - Befristung von Arbeitsverträgen (§ 14 Abs. 4 TzBfG): Schriftform muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme gegeben sein, Heilung nicht möglich
 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 623 BGB)
 - Aufhebungs- und Abwicklungsverträge (§ 623 BGB)
 - Nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§§ 74 HGB, 110 GewO)
- Digitalisierungsvorhaben für Arbeitsvertragsbeziehungen aktuell nicht geplant
- Koalitionsvertrag und Digitalisierung
 - Online-Betriebsratssitzungen sollen gleichwertig zu Präsenzformaten gesetzlich verankert werden
 - Betriebsratswahlen sollen künftig online durchgeführt werden können
 - Gewerkschaften sollen ein digitales Zugangsrecht zu Betrieben erhalten

Bürgergeldreform und Arbeitsverhältnisse

- Bürgergeldreform / Grundsicherung enthält keine arbeitsrechtlichen Regelungen
 - Gesetzentwurf („Dreizehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)“) fasst die Grundsicherung für Arbeitssuchende neu
 - Neue bzw. verschärfte Regelungen zu Pflichten und Sanktionen von Arbeitssuchenden mit Anspruchsberechtigung
 - Schonvermögen/Anrechnung Vermögen auf sozialrechtliche Ansprüche wird neu geregelt
- Aber wohl mittelbare Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse/Arbeitsmarkt
 - Zahl der Arbeitssuchenden im Niedriglohnbereich wird durch die neuen Pflichten, „zumutbare“ Arbeitsangebote anzunehmen, steigen
 - Davon kann Druck auf die Mindestlöhne und die Arbeitnehmer ausgehen, die zu Mindestlohnbedingungen arbeiten
 - Andererseits kann sich aus verbesserten Zuverdienstregelungen eine verstärkte Arbeitsmarktintegration für Betroffene ergeben

Entgelttransparenzrichtlinie (I)

- EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970) zielt darauf ab, das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit durch umfassende Transparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken.
- Umsetzung der RL bis zum 7. Juni 2026: eine deutliche Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) ist zu erwarten
- Transparenz vor Einstellung (Pre-Employment)
 - Pflicht des Arbeitgebers zur Mitteilung des Arbeitsverdienstes: Einstiegsentgelt und dessen Spanne müssen proaktiv mitgeteilt werden (Stellenausschreibung / Vorstellungsgespräch)
 - Verbot der Gehaltsfrage: Arbeitgebern ist es untersagt, BewerberInnen nach bisherigem oder früherem Arbeitsverdienst (Gehaltshistorie) zu fragen
- Ausweitung der Auskunftsrechte und der Transparenz im Betrieb
 - Beschäftigte können **Auskunft über eigenes Entgelt** sowie über das durchschnittliche Entgelt der Kolleginnen und Kollegen verlangen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten

Entgelttransparenzrichtlinie (II)

- **Transparenz über Kriterien:** Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten Informationen über die **objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien** für die Festlegung und Entwicklung des Entgelts sowie der Entgeltstufen zugänglich machen
- **Ende der Entgeltverschwiegenheit:** Klauseln in Arbeitsverträgen oder Richtlinien die es Beschäftigten untersagen, über ihr Arbeitsentgelt zu sprechen, werden unwirksam.
- **Bessere Rechtsdurchsetzung und Sanktionen**
 - **Umkehr der Beweislast:** Bei Klage wegen Entgeltdiskriminierung muss Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass in der Vergütung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben ist
 - **Schadensersatzanspruch:** Betroffene erhalten Anspruch auf Schadensersatz (incl. Nachzahlung des Entgelts, Boni, Sachleistungen) / bei immateriellen Schäden auch auf Schmerzensgeld
 - **Verlängerung der Verjährungsfrist::** Verjährungsfrist für Diskriminierungsansprüche beträgt mindestens drei Jahre

Entgelttransparenzrichtlinie (III)

- Direktwirkung: Bei nicht rechtzeitiger Umsetzung der Richtlinie können sich die Beschäftigten unmittelbar auf diejenigen Bestimmungen berufen, die **unbedingt** und **hinreichend bestimmt** sind
- Hinreichend bestimmt sind:
 - **Auskunftsanspruch** (Art. 7 RL)
 - **Verbot der Gehaltsfrage** (Art. 5 RL)
 - **Beweislastumkehr** (Art. 16 RL)
 - **Anspruch auf Schadensersatz** (Art. 5 RL)
- Arbeitsgerichte sind verpflichtet, das EntgTranspG so richtlinienkonform wie möglich auszulegen, um das Ziel der Richtlinie zu erreichen (auch in Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber)

Plattformarbeitsrichtlinie (I)

- Plattformarbeitsrichtlinie (RL 2024/2831) zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen der Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, zu verbessern und ihren korrekten Beschäftigtenstatus zu bestimmen (Umsetzung bis 2. Dezember 2026)
- Eckpunkte: **Statusbestimmung** (Arbeitnehmer oder Selbstständiger) + **Regulierung von Algorithmen** (Algorithmenmanagement)
- Widerlegbare gesetzliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses
 - **Auslöser:** Es liegen Tatsachen vor, die auf eine Kontrolle und Steuerung des Plattformbeschäftigten durch die Plattform hindeuten.
 - **Beweislastumkehr:** Liegt diese Vermutung vor, trägt die digitale Arbeitsplattform die Beweislast. Sie muss also nachweisen, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt.
 - **Rechtsfolge:** Plattformarbeitenden haben Anspruch auf die Arbeitnehmerrechte des jeweiligen Mitgliedsstaates

Plattformarbeitsrichtlinie (II)

- Regulierung des algorithmischen Managements und Transparenz
 - **Menschliche Kontrolle:** Wichtige Entscheidungen mit direkten Auswirkungen auf Plattformbeschäftigte (Kündigungen, Einschränkungen des Accounts etc.) müssen einer menschlichen Aufsicht, dürfen also nicht allein von einem Algorithmus getroffen werden
 - **Transparenzpflichten:** Plattformen müssen darüber informieren, ob und wie automatisierte Systeme zur Überwachung und Entscheidungsfindung (z. B. Auftragsvergabe, Entlassungen) eingesetzt werden.
 - **Eingeschränkte Datenverarbeitung:** Es wird verboten, bestimmte Arten personenbezogener Daten (emotionaler, psychischer Zustand, private Gespräche) zu verarbeiten.
 - **Erklärungs- und Begründungspflicht:** Plattformbeschäftigte haben Anspruch, die Gründe für eine automatisierte Entscheidung zu erfahren und Zugang zu menschlichen Ansprechpartnern zu erhalten.
- Bei verspäteter oder unzureichender Umsetzung der RL: siehe Entgelttransparenzrichtlinie



Besten Dank für die Aufmerksamkeit!