

Im Jahr 2024 haben die Sozialhilfeträger in Deutschland 20,2 Mrd. Euro netto für Sozialhilfeleistungen nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) ausgegeben. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt (PM Nr. 303 vom 18.8.2025), stiegen die Ausgaben damit gegenüber dem Vorjahr um 14,8 %. Die Ausgaben sind danach bei allen Leistungen der Sozialhilfe deutlich gestiegen. Der Großteil der Ausgaben für Sozialhilfeleistungen ging mit 56,5 % auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zurück: Auf diese Leistungen, die vollständig aus Erstattungsmitteln des Bundes an die Länder finanziert werden, entfielen im Jahr 2024 nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 11,4 Mrd. Euro. Sie stiegen damit gegenüber dem Vorjahr um 13,3 %. Die Nettoausgaben für Hilfe zur Pflege stiegen um 17,7 % auf 5,3 Mrd. Euro. Für die Hilfe zum Lebensunterhalt wurden 1,6 Mrd. Euro ausgegeben, das waren 11,1 % mehr als im Vorjahr. In die Hilfen zur Gesundheit, die Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten sowie die Hilfe in anderen Lebenslagen flossen zusammen 1,9 Mrd. Euro und damit 19,4 % mehr als im Jahr 2023. Die bis Ende 2019 im SGB XII geregelten Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen wurden zum 1.1.2020 durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) überführt. Die Ausgaben der Eingliederungshilfe werden seither in einer eigenen Statistik erfasst: Danach wurden im Jahr 2024 für die Leistungen der Eingliederungshilfe insgesamt 28,7 Mrd. Euro netto ausgegeben (Steigerung um 12,9 % gegenüber dem Vorjahr).



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Inflationsausgleichsprämie – weitere Zwecke – Eigenkündigung des Arbeitnehmers – AGB-Kontrolle**

1. Der Anspruch auf eine – jedenfalls auch – als Gegenleistung für die Erbringung der Arbeitsleistung geschuldete Inflationsausgleichsprämie kann in einer Gesamtzusage weder durch eine Stichtagsregelung noch durch eine Rückzahlungsklausel vom (Fort-)Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Entsprechende Regelungen sind unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 BGB (Rn. 23 ff.).

2. Vermindert sich die Höhe der Inflationsausgleichsprämie bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend der Differenz zwischen ihrem Arbeitszeitvolumen und dem Arbeitszeitvolumen von Vollzeitbeschäftigten, bringt dies deutlich den – jedenfalls auch – bestehenden Entgeltcharakter der Leistung zum Ausdruck (Rn. 19).

3. § 3 Nr. 11c EStG verlangt es nicht, dass eine – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn – vom Arbeitgeber gewährte Inflationsausgleichsprämie arbeitsrechtlich ausschließlich der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen muss. Die Frage, ob die Prämie Steuerfreiheit genießt, ist steuerrechtlicher Natur (Rn. 22).

**BAG**, Urteil vom 21.5.2025 – 10 AZR 121/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1971-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO – Datenverarbeitung in Workday zu Testzwecken – spezifischere Vorschriften iSv. Art. 88 Abs. 1 DSGVO**

1. Bei § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG handelt es sich bereits deshalb nicht um eine spezifischere Vorschrift iSv. Art. 88 Abs. 1 DSGVO, weil es an Schutzmaßnahmen iSv. Art. 88 Abs. 2 DSGVO fehlt (Rn. 17).

2. Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext richtet sich unmittel-

bar nach den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung, soweit spezifischere nationale Vorschriften iSv. Art. 88 DSGVO fehlen (Rn. 20).

3. Im vorläufigen Betrieb von Workday kann die Verarbeitung personenbezogener Daten zu Testzwecken im Einzelfall nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, sofern entpersonalisierte „Dummy-Daten“ nicht genügen, um den Testzweck zu erreichen. Sind die zu Testzwecken in Workday zu übertragenden personenbezogenen Daten in einer Betriebsvereinbarung abschließend aufgezählt, kann regelmäßig nicht angenommen werden, dass die Übertragung weiterer Daten erforderlich ist (Rn. 21).

**BAG**, Urteil vom 8.5.2025 – 8 AZR 209/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1971-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Betriebliche Altersversorgung – Versorgungszusage – Direktversicherung – biometrisches Risiko**

1. Eine Versorgungszusage im Durchführungsweg der Direktversicherung setzt das Versprechen einer Lebensversicherung voraus, die vom Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen wird und aus der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen ganz oder zum Teil bezugsberechtigt sind. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn nach dem Versicherungsvertrag allein der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist (Rn. 24).

2. Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Versorgung nur für den Fall seines, des Arbeitgebers, Ablebens zu und führt das Erreichen eines bestimmten Lebensalters des Arbeitnehmers nach dem Inhalt der Zusage nicht zu Versorgungsansprüchen, liegt keine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor, weil das versicherte biometrische Risiko (Ableben) nicht den Arbeitnehmer betrifft (Rn. 29).

**BAG**, Urteil vom 6.5.2025 – 3 AZR 118/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1971-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: (Freigestelltes) Betriebsratsmitglied – (Mindest-)Entgeltsschutz – Zeitpunkt für die Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer**

Die für Betriebsratsmitglieder geltende (Mindest-)Entgeltgarantie des § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG knüpft grundsätzlich an die bei Amtsübernahme im Betrieb ausgeübte konkrete berufliche Tätigkeit an. Nach ihr bestimmt sich der Kreis vergleichbarer Arbeitnehmer, an deren betriebsüblicher Entgeltentwicklung das Betriebsratsmitglied teilnimmt. Für die Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, sofern nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt (Rn. 39). Nichts Anderes gilt, wenn das Betriebsratsmitglied vor der Übernahme des Betriebsratsamts von seiner Arbeitsleistung (im vorliegenden Streitfall zum Zwecke gewerkschaftlicher Tätigkeit) teilweise befreit war (Rn. 41).

**BAG**, Urteil vom 20.3.2025 – 7 AZR 179/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1971-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Nürnberg: Vergleichswert – Zeugnis – krankheitsbedingte Kündigung**

Allein die Nennung der Fehltagel und der Entgeltfortzahlungskosten rechtfertigt nicht den Schluss, dass die Kündigung auf Verhaltens- oder Leistungsmängel gestützt wird. Um nach Ziff. I Nr. 25.1.4. Streitwertkatalog bei inhaltlichen Festlegungen im vereinbarten Zeugnis einen Vergleichsmehrwert festzusetzen, bedarf es zusätzlicher Anhaltspunkte.

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 19.5.2025 – 2 Ta 24/25  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1971-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)