IX-X/2026 - Update arbeitsrechtliche Rechtsprechung

Inhaltsverzeichnis

BAG verneint zeitlich unbegrenzte Ersatzpflicht eines Schadens wegen Diskriminierung bei der Stellenbesetzung
BAG vom 10. September 2026 – 8 AZR 153/25

Der Arbeitgeber ist gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen. Die sich daraus ergebende Ersatzpflicht des Arbeitgebers ist nicht von vorneherein in ihrem Umfang begrenzt.

Annahmeverzugslohn – Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote
BAG vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25

Der Arbeitgeber hat gegen den Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auskunft darüber, welche Stellenangebote er von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter erhalten hat. Ein weitergehender - selbständig einklagbarer - Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese beworben hat, steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu.

Fehlender Inklusionsbeauftragter kann Indiz für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung sein
BAG vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage befasst, welche Bedeutung die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX für Entschädigungsansprüche schwerbehinderter Beschäftigter nach dem AGG haben kann. Die Entscheidung erhöht insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten die Anforderungen an Arbeitgeber.

Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder: Fiktive Beförderung setzt konkrete Darlegung der hypothetischen Vergütungsentwicklung voraus
BAG, Urteil vom 15. April 2026 – 7 AZR 114/25

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder weiter präzisiert. Zwar kann ein Betriebsratsmitglied eine höhere Vergütung verlangen, wenn es ohne die Amtsausübung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit beruflich aufgestiegen wäre. Der Nachweis einer bloßen Karrierechance oder eines entsprechenden Vergütungspotenzials genügt hierfür jedoch nicht. Vielmehr muss konkret dargelegt werden, welche Vergütung das Betriebsratsmitglied auf der hypothetisch erreichten Position tatsächlich erhalten hätte.

Unwirksamkeit pauschaler Freistellungsklauseln
BAG vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Laut dem Bundesarbeitsgericht benachteiligt eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, den Arbeitnehmer bei einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, den Arbeitnehmer unangemessen und ist daher unwirksam.

BAG konkretisiert Anforderungen an den Befristungsgrund "gerichtlicher Vergleich"
BAG vom 4. März 2026 – 7 AZR 297/24

Häufig einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Kündigungsschutzklagen oder Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Befristung im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs darauf, das Arbeitsverhältnis noch für einen bestimmten Zeitraum fortzusetzen und anschließend zu beenden. Dies schafft für Arbeitgeber Planungssicherheit und vermeidet langwierige Rechtsstreitigkeiten. Arbeitnehmer erhalten zugleich zusätzliche Beschäftigungszeit und die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung.

Keine variable Vergütung während der Elternzeit
BAG vom 2. Juli 2025 – 10 AZR 119/24

Der Kläger ist seit 1. August 1999 bei der Beklagten, zuletzt als dezentrale Orga-Führungskraft, beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte die Betreuung ihm zugeordneter Vertriebspartner. Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat schlossen ab 1. Januar 2020 eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über ein Vergütungssystem. Danach setzt sich das Zieleinkommen aus einem Fixum und einer Variablen zusammen. Die Variable, die 40 % des Zieleinkommens umfasst, ist ein jährlicher Bonus, der von der Erfüllung sog. Produktionsziele („Produktionsvergütung“) abhängt. Die Produktionsvergütung trägt dem Vertriebserfolg der Organisation Rechnung. Kürzungsregelung, z. B. für Elternzeiten, enthält die GBV nicht.

Equal Pay: Paarvergleich begründet nicht automatisch eine Anpassung “nach ganz oben”
LAG Baden-Württemberg vom 18. August 2026 – 2 Sa 14/24

Nach Zurückverweisung durch das Bundesarbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden, dass die höhere Vergütung eines einzelnen männlichen Vergleichskollegen zwar die Vermutung einer geschlechtsbedingten Entgeltbenachteiligung begründen kann, diese Vermutung jedoch durch objektive Umstände, insbesondere ein höheres vergütungsbezogenes Dienstalter und die Vergütungsstruktur innerhalb der Vergleichsgruppe, widerlegt werden kann.

Keine erneute Betriebsratsanhörung bei Kündigungswiederholung wegen nicht zugegangener Kündigung
LAG Baden-Württemberg vom 10. Juni 2026, 19 Sa 6/26

Das beklagte Unternehmen hat am 12. Mai 2025 seinen Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung während der Probezeit des Klägers ordnungsgemäß angehört. Nachdem sich der Betriebsrat nicht geäußert hatte, versendete es am 24. Mai 2025 die Kündigung und beauftragte einen Botendienst mit deren Zustellung. Nach Mitteilung des Zustellers scheiterten zwei Zustellversuche, da dieser sich keinen Zugang zu den im Hausflur befindlichen Briefkästen verschaffen konnte.

Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub
LAG Thüringen vom 2. März 2026 – 4 Ta 15/26

eine Arbeitnehmerin wollte ihren Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung dazu verpflichten, ihr drei Wochen Urlaub zu gewähren. Vor dem LAG Thüringen hatte sie damit Erfolg (Beschluss vom 2. März 2026, Az. 4 Ta 15/26).

Die Digitale Personalakte – Mitbestimmung und Datenschutz beachten
LAG Düsseldorf vom 23. Juni 2020 - 3 TaBV 65/19

Ein Gesetz, das die Führung oder Form der Personalakte vorschreibt, gibt es nicht. Papierordner und elektronische Systeme sind gleichermaßen zulässig; der Arbeitgeber bestimmt Form und System. Diese Gestaltungsfreiheit endet jedoch bald- zumindest im Beitragsrecht.

Prokurist und General Counsel – trotzdem kein leitender Angestellter?
Arbeitsgericht Essen vom 15. April 2026 – 3 Ca 2984/25

General Counsel, Prokuristen und Führungskräfte auf höchster Ebene werden in der Praxis schnell als leitende Angestellte behandelt. Das Arbeitsgericht Essen zeigt, dass nicht Titel, Hierarchie oder Prokura entscheiden, sondern die tatsächlichen Befugnisse und der konkrete Aufgabenzuschnitt. Für die Kündigungspraxis ist die Entscheidung deshalb weit über den Einzelfall hinaus relevant.

Personenbedingte Kündigung bei Verurteilung zur Freiheitsstrafe
ArbG Stuttgart, Urteil vom 15. Januar 2026 - 28 Ca 887/25

Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen ist sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren und drei Monaten verurteilt wird.

BAG verneint zeitlich unbegrenzte Ersatzpflicht eines Schadens wegen Diskriminierung bei der Stellenbesetzung
BAG vom 10. September 2026 – 8 AZR 153/25

Der Arbeitgeber ist gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen. Die sich daraus ergebende Ersatzpflicht des Arbeitgebers ist nicht von vorneherein in ihrem Umfang begrenzt. Die Haftung für Verdienstausfallschäden eines im Stellenbesetzungsverfahren unzulässig benachteiligten Bewerbers, der die Stelle ohne Benachteiligung erhalten hätte, kann aber entfallen, wenn der Zurechnungszusammenhang zwischen Benachteiligung und Schaden nicht (mehr) besteht. Dies kann der Fall sein, wenn der Bewerber eine neue angemessene Beschäftigung gefunden und sie sich verfestigt hat.

Hinter der Entscheidung steht ein langwieriges juristisches Verfahren, das seinen Ursprung im Jahr 2009 hatte. Ein Münchner Anwalt hatte sich damals bei der R+V-Versicherung für ein Trainee-Programm beworben, wurde jedoch abgelehnt. Es wurde gerichtlich festgestellt, dass der Bewerber aufgrund seines Alters diskriminiert worden war.

In der Folge kam es zu mehreren juristischen Auseinandersetzungen über die Höhe der Entschädigung:

- Im Jahr 2018 sprach das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von 14.000 Euro zu.
- Im Jahr 2021 einigten sich die Parteien in einem Vergleich auf eine Zahlung von 100.000 Euro, die den Zeitraum von 2009 bis 2017 abdeckte.

Die aktuelle Klage bezog sich auf den Zeitraum von 2020 bis 2023. Der Kläger forderte für diese Jahre rund 236.000 Euro als materiellen Schadensersatz beziehungsweise entgangenen Gewinn. Die beklagte R+V-Versicherung vertrat hingegen die Auffassung, dass sämtliche Forderungen bereits erledigt seien.

Die Revision des Klägers blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger für die Jahre 2020 bis 2023 materiellen Schadensersatz in Form entgangenen Gewinns – hier entgangenes Arbeitsentgelt – zu leisten.

Zwar kann ein Bewerber, der im Stellenbesetzungsverfahren vom Arbeitgeber unzulässig im Sinne des AGG benachteiligt wurde und der ohne die Benachteiligung eingestellt worden wäre, nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG grundsätzlich Ersatz eines ihm entstandenen Schadens wegen entgangenen Arbeitsentgelts verlangen. Die dahingehende Haftung des Arbeitgebers ist nach dieser Norm nicht von vorneherein in ihrem Umfang begrenzt. Ob und in welchem Umfang ein materieller Schaden durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot „entstanden“, d.h. auf diesen zurückzuführen ist (sog. haftungsausfüllende Kausalität), richtet sich nach den allgemeinen schadensersatzrechtlichen Grundsätzen (§§ 249 ff. BGB). § 15 Abs. 1 AGG soll im Einklang mit den Vorgaben des Unionsrechts einen tatsächlichen und wirksamen Schadensausgleich gewährleisten, der zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Dementsprechend entfällt der Zurechnungszusammenhang zwischen diskriminierender Nicht-einstellung und Verdienstausfallschaden, wenn der betroffene Bewerber eine neue angemessene Beschäftigung gefunden und sie sich verfestigt hat.

Danach sind die vom Kläger geltend gemachten Verdienstausfallschäden nicht erstattungsfähig. Er hatte bereits vor dem Jahr 2020 eine seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit bei der Zentralen Ausländerbehörde eines öffentlichen Arbeitgebers aufgenommen und dieses Arbeitsverhältnis über mehrere Jahre gelebt. Aufgrund dessen ist davon

auszugehen, dass seine weitere berufliche Entwicklung nicht mehr der Benachteiligung bei der Einstellung, sondern dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen ist.

Quelle: VPU-Mitte

Annahmeverzugslohn – Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote BAG vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25

Der Arbeitgeber hat gegen den Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auskunft darüber, welche Stellenangebote er von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter erhalten hat. Ein weitergehender - selbständig einklagbarer - Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese beworben hat, steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 26. August 2026 entschieden.

Der Kläger verlangt nach einer unwirksamen Kündigung von der Beklagten Annahmeverzugsvergütung. Diese wendet u.a. ein, er habe es i.S.v. § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Im Rahmen einer bedingt erhobenen Stufenwiderklage machte die Beklagte Auskunftsansprüche geltend. Der Kläger soll die ihm von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote - unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung - mitteilen und angeben, auf welche dieser Vorschläge er sich mit welchem Ergebnis beworben hat. Zudem soll er seine Bewerbungsunterlagen vorlegen. Darüber hinaus verlangt die Beklagte entsprechende Auskünfte und Unterlagen zu etwaigen eigenen Bemühungen des Klägers um eine anderweitige Beschäftigung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) entschied im Wege eines Teilurteils über die Auskunftsbegehren der Beklagten und gab der Klage nur in geringem Umfang statt. Auf die Revision der Beklagten hob das Bundesarbeitsgericht das Berufungsurteil - aus prozessualen Gründen - auf und verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück.

Das Teilurteil durfte nicht ergehen, da die Widerklage unter einer unzulässigen Bedingung stand.

Das Landesarbeitsgericht wird im fortgesetzten Berufungsverfahren zu beachten haben, dass sich ein auf die Einwendung des § 11 Nr. 2 KSchG bezogener Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus § 242 BGB (Treu und Glauben) nur auf die Mitteilung der Umstände erstreckt, die der Arbeitgeber vortragen muss, um im Rahmen eines Annahmeverzugsprozesses die sekundäre Darlegungslast des Arbeitsnehmers auszulösen.

Die Darlegungslast für die Einwendung böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Um dieser zu genügen, muss er im ersten Schritt konkret vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden. Wenn er sich hierzu auf Vermittlungsvorschläge der staatlichen Arbeitsvermittlung stützen will, weiß er weder, ob solche Vorschläge unterbreitetet wurden, noch welchen Inhalt sie haben. Daher steht ihm nach der Rechtsprechung des Fünften Senats auf der Grundlage von § 242 BGB ein - ggf. selbständig einklagbarer - Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt zu.

Ein weitergehender Anspruch des Arbeitgebers auf Auskunft darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese Vorschläge beworben hat, besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat ausschließlich im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast vorzutragen,

wie er auf die ihm von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er insoweit mit welchem Ergebnis unternommen hat. Der Arbeitgeber benötigt die begehrten Informationen nicht, um seine Einwendung nach § 11 Nr. 2 KSchG zu erheben. Aus diesem Grund besteht auch kein Anspruch auf Auskunft gegen den arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer über eigene Bemühungen um eine anderweitige Beschäftigung.

Durch die Entscheidung des BAG werden die Möglichkeiten für Arbeitgeber, die Bewerbungsbemühungen des Arbeitnehmers unmittelbar aufzuklären, eingeschränkt. Umso wichtiger bleibt es, konkrete und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten – insbesondere vermittelte Stellenangebote – sorgfältig zu dokumentieren und im Prozess substantiiert darzulegen.

Quelle: VPU-Mitte

Fehlender Inklusionsbeauftragter kann Indiz für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung sein
BAG vom 26. Juni 2025 – 8 AZR 276/24

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage befasst, welche Bedeutung die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX für Entschädigungsansprüche schwerbehinderter Beschäftigter nach dem AGG haben kann. Die Entscheidung erhöht insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten die Anforderungen an Arbeitgeber.

Die schwerbehinderte Klägerin mit einem Grad der Behinderung von 50 war seit vielen Jahren bei der Beklagten beschäftigt und zugleich Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Einen Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX hatte die Arbeitgeberin nicht bestellt.

Zwischen den Parteien bestanden seit längerer Zeit Auseinandersetzungen darüber, welche Tätigkeiten die Klägerin aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen noch ausüben konnte. Die Arbeitgeberin sprach gegenüber der Klägerin unter anderem zwei Abmahnungen aus, untersagte ihr die bisherige Staplerfahrertätigkeit und wies ihr andere Tätigkeiten sowie später einen Einsatz in Wechselschicht zu. Die Schwerbehindertenvertretung war vor Ausspruch der beiden Abmahnungen nicht beteiligt worden.

Die Klägerin sah hierin verschiedene Benachteiligungen wegen ihrer Schwerbehinderung und verlangte insgesamt eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Das Arbeitsgericht hatte ihr zunächst eine Entschädigung von 6.000 € zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg wies den Entschädigungsanspruch dagegen vollständig ab. Das Bundesarbeitsgericht hob die Entscheidung teilweise auf und verwies den Rechtsstreit insoweit an das LAG Nürnberg zurück.

Das BAG stellt zunächst klar, dass allein die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten noch keine eigenständige Benachteiligung des schwerbehinderten Beschäftigten darstellt. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG entsteht deshalb nicht bereits allein deshalb, weil der Arbeitgeber entgegen § 181 SGB IX keinen Inklusionsbeauftragten bestellt hat.

Die Pflicht zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX gehört nach Auffassung des BAG jedoch zu den Verfahrens- und Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen. Ihre Verletzung kann deshalb gemäß § 22 AGG ein Indiz dafür sein, dass eine konkrete Benachteiligung gerade wegen der Schwerbehinderung erfolgt ist.

Das BAG schränkt diese Indizwirkung allerdings ausdrücklich ein. Sie tritt nur ein, wenn die konkrete Maßnahme spezifische Belange schwerbehinderter Menschen betrifft.

Im konkreten Verfahren hielt das BAG eine solche Indizwirkung insbesondere hinsichtlich der Abmahnungen für möglich. Entscheidend war, ob die Klägerin abgemahnt worden war, weil sie Tätigkeiten verweigerte, die möglicherweise nicht behinderungsgerecht im Sinne von § 164 Abs. 4 SGB IX waren. In diesem Fall wären spezifische Belange eines schwerbehinderten Beschäftigten betroffen gewesen.

Entsprechendes gilt nach Auffassung des BAG für die Untersagung der Staplernutzung sowie die Weisungen zur Tätigkeit als Verleserin und zum Einsatz in Wechselschicht. Sollten diese Tätigkeiten den gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin nicht ausreichend Rechnung getragen haben, könnten Verstöße gegen §§ 178 Abs. 2, 181 SGB IX die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung begründen.

Das BAG konnte hierüber mangels ausreichender tatsächlicher Feststellungen nicht abschließend entscheiden und verwies die Sache insoweit an das LAG zurück.

Die Entscheidung ist für Arbeitgeber von erheblicher Bedeutung.

Nach § 181 SGB IX muss der Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Die bislang teilweise eher als organisatorische Pflicht behandelte Vorschrift erhält durch die Entscheidung des BAG zusätzlich eine AGG-rechtliche Bedeutung.

Die Nichtbestellung führt zwar nicht automatisch zu einem Entschädigungsanspruch. Sie kann jedoch bei einer späteren Auseinandersetzung über eine konkrete Maßnahme gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ein zusätzliches Indiz nach § 22 AGG darstellen. Dann greift die Beweiserleichterung des § 22 AGG ein und der Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat.

Für Unternehmen empfiehlt es sich daher,

- zu überprüfen, ob ein Inklusionsbeauftragter gemäß § 181 SGB IX ordnungsgemäß bestellt wurde,
- die Bestellung und die Zuständigkeiten nachvollziehbar zu dokumentieren und
- bei Maßnahmen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten – insbesondere bei Abmahnungen, Versetzungen, Änderungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit sowie sonstigen Maßnahmen mit möglichem Bezug zur Behinderung – zusätzlich sorgfältig zu prüfen, ob die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen ist und spezifische schwerbehindertenrechtliche Belange berücksichtigt werden müssen.

Die Entscheidung bedeutet allerdings nicht, dass jede unterbliebene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten automatisch die Vermutung einer Diskriminierung auslöst. Das BAG verlangt ausdrücklich einen sachlichen Zusammenhang zwischen der beanstandeten Arbeitgebermaßnahme und den spezifischen Belangen des schwerbehinderten Beschäftigten.

Quelle: VPU-Mitte

Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder: Fiktive Beförderung setzt konkrete Darlegung der hypothetischen Vergütungsentwicklung voraus
BAG, Urteil vom 15. April 2026 – 7 AZR 114/25

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder weiter präzisiert. Zwar kann ein Betriebsratsmitglied eine höhere Vergütung verlangen, wenn es ohne die Amtsausübung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit beruflich aufgestiegen wäre. Der Nachweis einer bloßen Karrierechance oder eines entsprechenden Vergütungspotenzials genügt hierfür jedoch nicht. Vielmehr muss konkret dargelegt werden, welche Vergütung das Betriebsratsmitglied auf der hypothetisch erreichten Position tatsächlich erhalten hätte.

Die Klägerin ist bei einer Automobilherstellerin beschäftigt und seit 1994 als Betriebsratsmitglied vollständig von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Während ihrer Betriebsratstätigkeit absolvierte sie eine Weiterbildung zur staatlich geprüften Technikerin und wurde später als potenzielle Kandidatin für Führungspositionen geführt. Im Jahr 2011 bot ihr die Arbeitgeberin die Leitung einer Unterabteilung an. Die Klägerin lehnte das Angebot mit Hinweis auf ihre Betriebsratstätigkeit ab. Im Jahr 2017 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der eine Vergütung nach den Tarifverträgen für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (RTV Tarif Plus und ETV Tarif Plus) vorsah. In der Folge vergütete die Arbeitgeberin die Klägerin zuletzt nach Entgeltgruppe II des RTV Tarif Plus. Nach dem sogenannten Betriebsratsvergütungsurteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (6 StR 133/22) überprüfte die Arbeitgeberin die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder. Sie gelangte zu dem Ergebnis, dass der Klägerin lediglich eine Vergütung nach Entgeltstufe 14 des regulären Entgeltsystems zustehe, reduzierte die laufende Vergütung entsprechend und behielt zudem Teile des Arbeitsentgelts wegen vermeintlicher Überzahlungen ein.

Die Klägerin verlangte weiterhin Vergütung nach Entgeltgruppe II des RTV Tarif Plus sowie die Zahlung der einbehaltenen Beträge und der Vergütungsdifferenzen. Sie machte vorrangig geltend, sie hätte ohne ihr Betriebsratsamt die angebotene Führungsposition übernommen und sich dementsprechend entwickelt. Hilfsweise stützte sie ihre Ansprüche auf § 37 Abs. 4 BetrVG und eine fehlerhafte Bestimmung der Vergleichsgruppe.

Das Arbeitsgericht Braunschweig gab der Klage statt und wies die Widerklage der Arbeitgeberin ab. Die hiergegen gerichtete Berufung der Arbeitgeberin blieb vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen ohne Erfolg. Mit ihrer Revision verfolgte die Arbeitgeberin ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Das Bundesarbeitsgericht hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung zurück. Zwar bestätigte das BAG seine Rechtsprechung, wonach freigestellte Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf eine sogenannte fiktive Beförderung haben können. Voraussetzung ist jedoch der Nachweis, dass das Betriebsratsmitglied ohne die Amtsübernahme tatsächlich die entsprechende berufliche Entwicklung genommen hätte. Dabei können auch Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, die während der Betriebsratstätigkeit erworben wurden.

Nach Auffassung des BAG durfte das Landesarbeitsgericht aufgrund des unstreitigen Stellenangebots aus dem Jahr 2011 davon ausgehen, dass der Klägerin die Führungsposition ohne ihr Betriebsratsamt übertragen worden wäre. Daraus folge jedoch nicht automatisch ein Anspruch auf Vergütung nach Entgeltgruppe II des RTV Tarif Plus. Entscheidend sei nicht das Vergütungspotenzial einer Stelle, sondern welche konkrete Vergütung die Klägerin auf dieser Position im maßgeblichen Zeitraum tatsächlich erhalten hätte. Hierzu fehlten ausreichende Feststellungen. Insbesondere hatte die Klägerin nicht dargelegt, weshalb sie die tariflichen Voraussetzungen für die Einstufung in Entgeltgruppe II erfüllt hätte.

Auch die Tatsache, dass die Arbeitgeberin die Klägerin zuvor tatsächlich nach Entgeltgruppe II des RTV Tarif Plus vergütet hatte, genügt nach Auffassung des BAG nicht als Nachweis eines entsprechenden Anspruchs. Diese Vergütung beruhte erkennbar auf Anpassungen nach § 37 Abs. 4 BetrVG und nicht auf einer Prüfung der hypothetischen Entwicklung auf der angebotenen Führungsposition.

Da die Höhe des Vergütungsanspruchs noch ungeklärt ist, konnte das BAG auch nicht über die geltend gemachten Zahlungsansprüche und die von der Arbeitgeberin erhobenen Rückforderungsansprüche entscheiden. Sollte der Anspruch aus einer fiktiven Beförderung nicht bestehen, muss das Landesarbeitsgericht nun prüfen, ob sich die von der Klägerin beanspruchte Vergütung aus § 37 Abs. 4 BetrVG ergibt. Zudem sind die Voraussetzungen einer Aufrechnung sowie mögliche tarifliche Ausschlussfristen zu untersuchen.

Die Entscheidung konkretisiert die Rechtsprechung des BAG zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder. Zwar bestätigt das BAG, dass Betriebsratsmitglieder eine fiktive berufliche Entwicklung geltend machen können und dabei auch während der Amtsausübung erworbene Qualifikationen berücksichtigt werden dürfen. Der bloße Nachweis einer möglichen Karrierechance genügt jedoch nicht. Maßgeblich bleibt die konkrete hypothetische Vergütungsentwicklung. Zugleich verdeutlicht die Entscheidung, dass nachträgliche Korrekturen früherer Vergütungsentscheidungen zwar möglich sind, ihre rechtliche Tragfähigkeit jedoch von einer sorgfältigen Darlegung der maßgeblichen Vergleichs- und Entwicklungsmaßstäbe abhängt.

Quelle: BDA

Unwirksamkeit pauschaler Freistellungsklauseln
BAG vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

Laut dem Bundesarbeitsgericht benachteiligt eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, den Arbeitnehmer bei einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, den Arbeitnehmer unangemessen und ist daher unwirksam.

Die Beteiligten streiten über eine Entschädigung für die entgangene Privatnutzung eines Dienstwagens. Der Kläger war als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten beschäftigt. Arbeitsvertraglich war ihm die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung zugesagt. Der Dienstwagenvertrag enthält eine Widerrufsklausel, nach der die Arbeitgeberin sowohl die dienstliche als auch die private Nutzungsmöglichkeit mit einer Frist von einem Monat widerrufen kann, wenn ein sachlicher Grund vorliegt oder wenn der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt wird.

Der Arbeitsvertrag enthält eine Freistellungsklausel, wonach die Beklagte berechtigt ist, den Kläger „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen“. Das Arbeitsverhältnis endete mit Eigenkündigung des Klägers zu Ende November 2024. Die Beklagte stellte den Kläger daraufhin ab Ende Mai 2024 frei und verlangte die Herausgabe des Dienstwagens. Dem kam der Kläger nach und klagte anschließend auf Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung für die Monate August bis November 2024. Er ist der Ansicht, die Widerrufsklausel und die Freistellungsklausel seien unwirksam.

Das Arbeitsgericht Oldenburg hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat auf die klägerische Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung der Nutzungsausfallentschädigung verurteilt.

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Revision der Beklagten aufgrund fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für begründet, hob das angefochtene Urteil auf und verwies die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht Niedersachsen.

Der Fünfte Senat stellt fest, dass die Widerrufsklausel im Dienstwagenvertrag wirksam ist. Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung stelle als geldwerten Vorteil und Sachbezug i.S.d. § 107 Abs. 2 GewO einen Teil der Arbeitsvergütung dar und unterliege der AGB-Kontrolle. Insbesondere genüge die Widerrufsklausel sowohl den formellen als auch den materiellen Anforderungen des § 308 Nr. 4 BGB. Sie sei für den Arbeitnehmer zum einen ausreichend transparent, zum anderen sei die Verknüpfung zwischen Freistellung und Wegfall der Dienstwagennutzung grundsätzlich sachgerecht, da bei einer berechtigten Freistellung regelmäßig auch die dienstliche Nutzung entfalle. Dagegen sei aus Sicht eines redlichen und verständigen Vertragspartners eine willkürliche oder aus anderen Gründen unberechtigte und damit unwirksame Freistellung erkennbar nicht geeignet, einen sachlichen Grund für einen Widerruf zu begründen.

Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass die Freistellungsklausel den Kläger i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 2 BGB entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Eine uneingeschränkte Inhaltskontrolle sei nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB durchzuführen, da die Freistellungsklausel vom generellen Anspruch des Arbeitnehmers auf vertragsgemäße Beschäftigung abweiche. Dieser Beschäftigungsanspruch ergebe sich aus § 611a Abs. 1 Satz 1, § 613 BGB i. V. m. § 242 BGB sowie aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und bestehe auch nach Ausspruch einer Kündigung fort. Eine Freistellung komme nur dann in Betracht, wenn im Einzelfall überwiegende berechtigte Interessen des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung vorlägen.

Die streitige, pauschale Freistellungsklausel der Beklagten erlaube unabhängig von den Umständen des Einzelfalls eine Freistellung des Arbeitnehmers und verlagere die Interessenabwägung vollständig zugunsten des Arbeitgebers und nehme dem Arbeitnehmer jede Möglichkeit, besondere Beschäftigungsinteressen geltend zu machen. Dies benachteilige ihn deshalb unangemessen. Die bloße Fortzahlung der Vergütung könne diesen Eingriff nicht kompensieren, zumal die Freistellung im vorliegenden Fall zugleich zum Verlust eines Vergütungsbestandteils in Form der privaten Dienstwagennutzung führe.

Laut dem Fünften Senat ist der Arbeitgeber– auch bei Fehlen oder Unwirksamkeit einer vertraglichen Vereinbarung – zur einseitigen Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht berechtigt, wenn ihm eine Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist, weil dem Beschäftigungsanspruch eigene überwiegende schutzwürdige Interessen entgegenstehen. Diesbezüglich fehle es aber an den erforderlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen.

Die Entscheidung hat Bedeutung für die arbeitsvertragliche Ausgestaltung von Freistellungsklauseln. Pauschale Freistellungsklauseln, die ein generelles Freistellungsrecht des Arbeitgebers für die Dauer der Kündigungsfrist vorsehen, sind nach dem Urteil des Fünften Senats regelmäßig unwirksam und deshalb nicht mehr zu empfehlen. Diese sollten dahingehend angepasst werden, dass sie auf die erforderliche Interessenabwägung Bezug nehmen.
Gleichwohl ist eine Freistellung eines gekündigten Arbeitnehmers unabhängig von einer unwirksamen Freistellungsklausel laut dem BAG dann möglich, wenn im Einzelfall durch den Arbeitgeber dargelegt werden kann, dass das Freistellungsinteresse das Beschäftigungsinteresse überwiegt – eine Weiterbeschäftigung also nicht zumutbar ist. Dazu sollten Arbeitgeber im Streitfall vortragen können.

Quelle: BDA

BAG konkretisiert Anforderungen an den Befristungsgrund "gerichtlicher Vergleich" BAG vom 4. März 2026 – 7 AZR 297/24

Häufig einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Kündigungsschutzklagen oder Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Befristung im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs darauf, das Arbeitsverhältnis noch für einen bestimmten Zeitraum fortzusetzen und anschließend zu beenden. Dies schafft für Arbeitgeber Planungssicherheit und vermeidet langwierige Rechtsstreitigkeiten. Arbeitnehmer erhalten zugleich zusätzliche Beschäftigungszeit und die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erleichtert solche Lösungen ausdrücklich: Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 kann eine Befristung wirksam vereinbart werden, wenn sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Aber: Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts bestätigt erneut: Vergleich ist nicht gleich Vergleich!

Zentrale Frage der Entscheidung ist die Auslegung des Sachgrundes „gerichtlicher Vergleich“ gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Das BAG stellt klar, dass nicht jeder formal gerichtliche Vergleich den Anforderungen dieser Vorschrift entspricht. Vielmehr setzt das gesetzliche Merkmal des Sachgrundes voraus, dass das Gericht am Inhalt des Vergleichs verantwortlich mitgewirkt hat.

Nach Auffassung des BAG liegt der besondere Rechtfertigungsgrund der Vorschrift darin, dass das Gericht die widerstreitenden Interessen der Parteien in einen angemessenen Ausgleich bringt und dadurch den Arbeitnehmer vor einem sachlich nicht gerechtfertigten Verlust seines Arbeitsplatzes schützt. Diese Schutzfunktion kann jedoch nur erfüllt werden, wenn das Gericht inhaltlich an der Vergleichslösung mitwirkt und nicht lediglich deren Zustandekommen feststellt.

In der Praxis sind drei unterschiedliche Vergleichsvarianten zu unterscheiden:

1.Vergleich im Verhandlungstermin

Wird der Vergleich in einer Gerichtsverhandlung protokolliert, wirkt das Gericht regelmäßig aktiv an der Einigung mit. Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sind grundsätzlich erfüllt.

2.Gerichtsvorschlag nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO

Das Gericht unterbreitet den Parteien einen eigenen Vergleichsvorschlag, den diese anschließend annehmen. In diesem Fall wirkt das Gericht inhaltlich verantwortlich mit, so dass keine Bedenken im Hinblick auf den Sachgrund der Befristung bestehen.

3.Parteivorschlag nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO

Anders verhält es sich, wenn die Parteien dem Gericht lediglich einen bereits ausgehandelten Vergleich zur Feststellung vorlegen. In diesem Fall beschränkt sich die Rolle des Gerichts auf die Feststellung des Zustandekommens. Eine inhaltliche Mitwirkung findet nicht statt. Nach der Rechtsprechung des BAG stellt ein solcher Vergleich regelmäßig keinen tauglichen Sachgrund für eine Befristung dar.

Lösungsmöglichkeit für Ziff. 3:

Das Bundesarbeitsgericht präsentiert die Lösung für Ziff. 3 in der genannten Entscheidung: Es weist auf die Möglichkeit hin, dass sich ein Gericht einen von den Parteien vorbereiteten Vergleichsentwurf als eigenen Vorschlag zu eigen machen kann. Voraussetzung ist allerdings, dass das Gericht den Entwurf tatsächlich prüft und ihn anschließend als gerichtlichen Vergleichsvorschlag nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO den Parteien zur Annahme unterbreitet. Eine bloße Weiterleitung genügt nicht.

Die Wahl der richtigen Vergleichsform ist kein bloßer Verfahrensaspekt, sondern entscheidet über die Wirksamkeit der in einem gerichtlichen Verfahren vereinbarten Befristung. Arbeitgeber sollten daher bereits bei den Vergleichsverhandlungen die prozessuale Ausgestaltung im Blick behalten. Andernfalls droht aus einer vermeintlich sicheren Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu werden.

Quelle: VPU-Mitte

Keine variable Vergütung während der Elternzeit
BAG vom 2. Juli 2025 – 10 AZR 119/24

Der Kläger ist seit 1. August 1999 bei der Beklagten, zuletzt als dezentrale Orga-Führungskraft, beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte die Betreuung ihm zugeordneter Vertriebspartner. Die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat schlossen ab 1. Januar 2020 eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über ein Vergütungssystem. Danach setzt sich das Zieleinkommen aus einem Fixum und einer Variablen zusammen. Die Variable, die 40 % des Zieleinkommens umfasst, ist ein jährlicher Bonus, der von der Erfüllung sog. Produktionsziele („Produktionsvergütung“) abhängt. Die Produktionsvergütung trägt dem Vertriebserfolg der Organisation Rechnung. Kürzungsregelung, z. B. für Elternzeiten, enthält die GBV nicht.

Der Kläger beantragte Ende des Jahres 2021 Elternzeiten vom 11. Juli 2022 bis 10. August 2022 sowie vom 15. August 2022 bis 14. September 2022. Im Zielvereinbarungsgespräch am 24. Februar 2022 schlossen der Kläger und sein Vorgesetzter auf Grundlage der GBV eine Zielvereinbarung über einen Zielwert von ca. 1,9 Mio. Euro. Der Kläger nahm im Jahr 2022 die Elternzeit wie beantragt. Die dem Kläger zugeordneten Vertriebspartner erreichten im Jahr 2022 einen Wert von ca. 2,5 Mio. Euro und damit einen Zielerreichungsgrad von 148,1 %. Den sich daraus ergebenden Bonusbetrag für den Kläger i. H. v. 43.062,74 Euro kürzte die Beklagte um 7.416,36 Euro, weil der Kläger wegen der Elternzeit an 62 Kalendertagen die Arbeitsleistung nicht erbracht hat. Das Arbeitsgericht gab der Klage auf weitere variable Vergütung statt, das Landesarbeitsgericht (LAG) wies sie ab.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte in seinem Urteil vom 2.7.2025 – 10 AZR 119/24 das Landesarbeitsgericht. Die Beklagte hat die Elternzeit des Klägers anspruchsmindernd berücksichtigen dürfen, da die variable Vergütung Teil der im Synallagma stehenden Vergütungsleistung der Beklagten nach § 611a Abs. 2 BGB und für die Dauer der Elternzeit wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht geschuldet ist.

Während der Elternzeit sind die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Arbeitsleistung und Vergütungszahlung) kraft Gesetzes suspendiert und das Arbeitsverhältnis ruht (BAG, Urt. v. 4. Juli 2024 – 6 AZR 206/23, NZA 2024, S. 1279, Rz 24). Im Übrigen gilt sogar im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis für Zeiten ohne Arbeitsleistung der aus § 326 Abs. 1 Satz 1, § 275 Abs. 1 i. V. m. §§ 611a, 614 BGB hergeleitete Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ (BAG, Urt. v. 2. Juli 2025 – 10 AZR 193/24; v. 4. Dezember 2024 – 5 AZR 276/23, NZA 2025, S. 554, Rz. 11).

Nach ständiger Rechtsprechung stehen Arbeitsleistung und Vergütung im Arbeitsverhältnis in einem synallagmatischen Austauschverhältnis. Wird dem Arbeitnehmer die Erbringung der

Arbeitsleistung unmöglich, entfällt gem. § 275 Abs. 1 BGB seine Leistungspflicht. Er verliert dann nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB grundsätzlich den Anspruch auf die Gegenleistung, d. h. auf seine Arbeitsvergütung. Ausgehend von diesen Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts i. V. m. § 614 BGB gilt deshalb im Arbeitsverhältnis der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn". Rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung ist nur dann fortzuzahlen, wenn die Entgeltfortzahlung aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen zu leisten ist, z. B. aufgrund § 3 EFZG im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (vgl. für arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen: BAG, Urt. v. 21. März 2001 – 10 AZR 28/00, NZA 2001, S. 785).

Die Ziele wurden in Kenntnis der Elternzeit vereinbart und von dem Kläger akzeptiert. Die tatsächliche Zielerreichung der Kürzung steht auch vorliegend nicht entgegen, da die Gegenleistung für die Vergütung nur derjenige erbringt, der am jeweiligen Erfolg durch seine Arbeitsleistung mitwirkt. Nach der GBV soll nicht die Zielerreichung als solche, sondern die kontinuierlich geschuldete Arbeitsleistung vergütet werden, die zur Zielerreichung führt. Der Kläger hat die der Beklagten geschuldete kontinuierliche Arbeitsleistung in Form der Förderung von Abschlüssen prämienrelevanter Versicherungsverträge durch die Betreuung der Vertriebspartner während der Elternzeit gerade nicht erbracht.

Das BAG schafft praxisrelevant Klarheit und geht „back to the basics": Ohne Arbeit grundsätzlich kein Entgelt bzw. für Zeiten der Nichtleistung kann eine entsprechende Kürzung erfolgen. Dies gilt auch für die variable Vergütung bei Inanspruchnahme von Elternzeit, selbst wenn die der variablen Vergütung zugrundeliegende Vereinbarung keine expliziten Kürzungsregelungen enthält. Das BAG erteilt damit entsprechenden gegenteiligen Auffassungen eine Absage. Das BAG stellt aber auch klar, dass sich aus der konkreten Ausgestaltung der variablen Vergütung auch das Gegenteil ergeben kann. Werde nicht – wie üblich – die kontinuierliche Arbeitsleistung während eines Bemessungszeitraums vergütet, sondern z. B. ein dem einzelnen Arbeitnehmer konkret vorgegebenes Ziel, könne die volle Zielerreichung auch bereits dann geschuldet sein, wenn der Arbeitnehmer dieses Ziel trotz Ausfallzeiten ohne Entgeltanspruch erfülle.

Quelle: VPU-Mitte

Equal Pay: Paarvergleich begründet nicht automatisch eine Anpassung "nach ganz oben"
LAG Baden-Württemberg vom 18. August 2026 – 2 Sa 14/24

Nach Zurückverweisung durch das Bundesarbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden, dass die höhere Vergütung eines einzelnen männlichen Vergleichskollegen zwar die Vermutung einer geschlechtsbedingten Entgeltbenachteiligung begründen kann, diese Vermutung jedoch durch objektive Umstände, insbesondere ein höheres vergütungsbezogenes Dienstalter und die Vergütungsstruktur innerhalb der Vergleichsgruppe, widerlegt werden kann.

Die Klägerin war seit 2008 bei der Beklagten auf der dritten Führungsebene (E3) beschäftigt. Nach mehreren Elternzeiten arbeitete sie überwiegend in Teilzeit. Sie machte geltend, wegen ihres Geschlechts bei der Vergütung benachteiligt worden zu sein, da sie für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit weniger Grundvergütung, Bonuszahlungen und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhielt als ein männlicher E3-Kollege. Daneben erhielt sie geringere Zuteilungen im Rahmen aktienbasierter Vergütungsbestandteile (Performance Phantom Share Plan – PPSP). Sie verlangte daher eine Anpassung ihrer Vergütung an das Niveau des Vergleichskollegen, hilfsweise an den Median der männlichen Vergleichsgruppe. Die Beklagte führte die Vergütungsunterschiede auf objektive Gründe wie längere Berufserfahrung und ein

höheres Dienstalter des Vergleichskollegen zurück und bestritt eine geschlechtsbedingte Benachteiligung.

Das BAG hob das erste Berufungsurteil des LAG Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2024 auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück. Das LAG setzte sich zunächst kritisch mit der vorausgegangenen Entscheidung des BAG auseinander. Es bezweifelte insbesondere dessen Annahme, die höhere Vergütung einer einzelnen Vergleichsperson des anderen Geschlechts stelle stets ein „absolutes" Indiz im Sinne des § 22 AGG dar. Nach Auffassung des LAG ist unionsrechtlich nicht eindeutig geklärt, weshalb bei der Prüfung der Indizwirkung eine Gesamtwürdigung ausgeschlossen und die Vergütungsstruktur der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppen zunächst vollständig ausgeblendet werden müsse.

Zudem widersprach das LAG dem BAG hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast für die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten. § 22 AGG erfasse nach Ansicht des LAG nur den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Benachteiligung und dem Geschlecht, nicht aber die vorgelagerte Frage, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliege. Diese müsse grundsätzlich die klagende Person darlegen und gegebenenfalls beweisen. Die Zuordnung beider Beschäftigter zu derselben Hierarchieebene könne lediglich eine abgestufte Darlegungslast auslösen, führe aber nicht dazu, dass der Arbeitgeber die fehlende Gleichwertigkeit im Wege des Vollbeweises nachweisen müsse.

Von einer Vorlage an den EuGH sah das LAG gleichwohl ab, weil diese Fragen für die Entscheidung nicht erheblich gewesen seien. Selbst unter Zugrundelegung der Rechtsauffassung des BAG sei die aus dem Paarvergleich folgende Vermutung widerlegt. Dafür genüge die Vergütungsstruktur der Vergleichsgruppe zwar nicht allein. Zusammen mit dem deutlich höheren vergütungsbezogenen Dienstalter und der größeren Berufserfahrung des Vergleichskollegen erbringe sie jedoch den erforderlichen Gegenbeweis. Elternzeiten müssten bei der Bestimmung der Berufserfahrung nicht fiktiv berücksichtigt werden; Teilzeittätigkeit dürfe entsprechend ihrem zeitlichen Umfang einbezogen werden.

Demgegenüber konnte die Beklagte die durch die Unterschreitung des männlichen Medianentgelts begründete Vermutung nicht widerlegen. Sie hatte weder das Dienstalter der Vergleichsgruppen hinreichend konkret dargelegt noch ihre Behauptungen zu einer geringeren Leistung der Klägerin substantiiert. Das LAG sprach der Klägerin deshalb die Differenz zum Median der männlichen Vergleichsgruppe bei Grundvergütung, Company Bonus und betrieblicher Altersversorgung zu. Hinsichtlich der PPSP-Leistungen lehnte das LAG eine Anpassung an die höheren Zuteilungen des benannten Vergleichskollegen ab. Da die Beklagte die unterschiedlichen Zuteilungen anhand der von ihr festgelegten Kriterien nicht nachvollziehbar erklären konnte, sprach das Gericht der Klägerin jedoch die Differenz zu den durchschnittlichen PPSP-Zuteilungen der Vergleichsgruppe einschließlich der Dividendenäquivalente zu.

Die Entscheidung konkretisiert die Rechtsprechung des BAG zum Paarvergleich bei Entgeltgleichheitsklagen. Zwar bestätigt das LAG, dass die höhere Vergütung eines einzelnen männlichen Vergleichskollegen die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung begründen kann. Zugleich betont es jedoch, dass diese Vermutung durch objektive Umstände widerlegt werden kann. Hierzu können insbesondere ein höheres vergütungsbezogenes Dienstalter, größere Berufserfahrung sowie die Einordnung der Vergleichsperson innerhalb der Vergütungsstruktur der Vergleichsgruppe herangezogen werden.

Darüber hinaus stärkt die Entscheidung die Verteidigungsmöglichkeiten der Arbeitgeber in Entgeltgleichheitsverfahren. Das LAG betont, dass § 22 AGG nicht die Gleichwertigkeit der Arbeit betrifft und die Zugehörigkeit zu derselben Hierarchieebene allein keine Beweislastumkehr auslöst. Zugleich bestätigt das Gericht, dass Unterschiede bei Berufserfahrung und ver-

gütungsbezogenem Dienstalter geeignete sachliche Rechtfertigungsgründe für Entgeltunterschiede sein können. Dies gilt auch dann, wenn die Unterschiede auf Zeiten der Elternzeit oder einer längerfristigen Teilzeitbeschäftigung beruhen.

Quelle: BDA

Keine erneute Betriebsratsanhörung bei Kündigungswiederholung wegen nicht zugegangener Kündigung
LAG Baden-Württemberg vom 10. Juni 2026, 19 Sa 6/26

Das beklagte Unternehmen hat am 12. Mai 2025 seinen Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung während der Probezeit des Klägers ordnungsgemäß angehört. Nachdem sich der Betriebsrat nicht geäußert hatte, versendete es am 24. Mai 2025 die Kündigung und beauftragte einen Botendienst mit deren Zustellung. Nach Mitteilung des Zustellers scheiterten zwei Zustellversuche, da dieser sich keinen Zugang zu den im Hausflur befindlichen Briefkästen verschaffen konnte. Am 28. Mai 2025 informierte der Kläger seinen Arbeitgeber darüber, dass er seit dem 25. Mai und noch bis zum 4. Juni 2025 in stationärer Behandlung sei. Da das Unternehmen die dem Zusteller zur Zustellung an den Kläger übergebene Kündigung nicht zurückerhalten hatte, stellte es am 4. Juni 2025 ein neues Kündigungsschreiben aus. Darin kündigte es das Arbeitsverhältnis zum 12. Juni 2025, hilfsweise zum nächstzulässigen Termin. Dieses Kündigungsschreiben wurde dem Kläger am 10. Juni 2025 persönlich übergeben.

Im Kündigungsschutzprozess war der Kläger der Meinung, die ihm übergebene (zweite) Kündigung sei unwirksam, weil der Betriebsrat vor Ausspruch dieser neuen Kündigung nicht angehört worden ist. Das Arbeitsgericht war der Auffassung, dass eine erneute Anhörung des Betriebsrates nicht entbehrlich gewesen sei. Der Betriebsrat hätte im ersten Anhörungsverfahren nicht zugestimmt. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hob das erstinstanzliche Urteil auf und wies die Klage ab (Urteil vom 10. Juni 2026, Az. 19 Sa 6/26).

Eine erneute Betriebsratsanhörung gemäß § 102 Absatz 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sei nicht erforderlich gewesen. § 102 Absatz 1 Satz 1 BetrVG bestimme, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören sei. Nach der Rechtsprechung des BAG habe demnach grundsätzlich für jede Kündigung ein Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG zu erfolgen. Das gelte auch dann, wenn ein Arbeitgeber nach erfolgter Betriebsratsanhörung eine Kündigung erklärt hat, wenn also die auf das Anhörungsverfahren hin erfolgte (erste) Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen ist und der Arbeitgeber somit seinen Kündigungswillen verwirklicht hat. Wolle er danach eine neue (weitere) Kündigung aussprechen, sei der Betriebsrat zuvor erneut anzuhören, selbst wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf den gleichen Sachverhalt stütze. Mit Zugang einer Kündigung sei die mit ihr im Zusammenhang stehende Betriebsratsanhörung verbraucht. Dies gelte aber nicht, wenn die erste Kündigung nicht zugegangen ist.

Nach jetzigem Stand müssen jedenfalls vier Voraussetzungen erfüllt sein, damit eine erneute Betriebsratsanhörung entbehrlich ist:

- Der Betriebsrat muss ordnungsgemäß im Sinne von § 102 BetrVG angehört worden sein.
- Die daraufhin ausgesprochene Kündigung darf dem Empfänger nicht zugegangen sein.
- Zwischen der (gegebenenfalls ersten), nicht zugegangenen Kündigung und der (gegebenenfalls zweiten) Kündigung muss ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das nicht zugegangene Kündigungsschreiben

erneut versendet wird oder ob der Arbeitgeber ein neues Kündigungsschreiben, also ein zweites Dokument verfasst.
- Der Kündigungssachverhalt muss derselbe, also unverändert geblieben sein.

Soweit das Arbeitsgericht jedoch die Rechtsprechung des BAG seit dessen Urteil vom 11. Oktober 1989 (2 AZR 88 / 89) und zuletzt Urteil vom 10. November 2005 (2 AZR 623/04) dahin verstanden hatte, dass die Entbehrlichkeit einer erneuten Betriebsratsanhörung die vorbehaltlose Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung voraussetze, war die entscheidende Kammer des Landesarbeitsgerichts anderer Auffassung. Deshalb hat es in dem Fall die Revision zugelassen, die inzwischen eingelegt wurde (Az. 2 AZR 156/26). Wie das BAG den Fall entscheidet, bleibt abzuwarten.

Quelle: VPU-Mitte

Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub
LAG Thüringen vom 2. März 2026 – 4 Ta 15/26

eine Arbeitnehmerin wollte ihren Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung dazu verpflichten, ihr drei Wochen Urlaub zu gewähren. Vor dem LAG Thüringen hatte sie damit Erfolg (Beschluss vom 2. März 2026, Az. 4 Ta 15/26).

Die Arbeitnehmerin beantragte Urlaub für die Zeit vom 1. bis 25. März 2026. Der Arbeitgeber verweigerte ihr den gewünschten dreiwöchigen Erholungsurlaub mit der Begründung, dass im Betrieb üblicherweise nie mehr als zwei Wochen Urlaub am Stück bewilligt würden. Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin vor dem Arbeitsgericht auf Urlaubserteilung. Das Arbeitsgericht Nordhausen gab ihr mit Urteil vom 23. Januar 2026, Az. 2 Ca 974/25, recht.

Da der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den Urlaub dennoch weiterhin nicht gewähren wollte, beantragte diese im Februar 2026 im Wege einer einstweiligen Verfügung, den Arbeitgeber zur Urlaubserteilung zu verpflichten sowie eine Ordnungsmittelandrohung auszusprechen. Der Arbeitgeber beantragte die Zurückweisung der einstweiligen Verfügung mit der Begründung, dass er gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nordhausen Rechtsmittel einlegen werde.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen stellte fest, dass Urlaub grundsätzlich auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann – selbst, wenn damit die Hauptsache vorweggenommen wird. Das Gericht erkannte die Eilbedürftigkeit der Sache. Die Arbeitnehmerin sei auf den Erlass der einstweiligen Verfügung angewiesen, da sie sich während ihrer Elternzeit erlaubt auf einer längeren Reise befand. Mit Ablauf jeden Tages werde ihr Anspruch auf Urlaubsgewährung vereitelt. Auf Grundlage des erstinstanzlichen Urteils in der Hauptsache musste sie dem LAG Thüringen zufolge ihre Reise nicht umplanen und abbrechen.

Das Gericht wies darauf hin, dass die vom Arbeitgeber vorgebrachte betriebliche Praxis, im Unternehmen grundsätzlich nicht mehr als zwei Wochen zusammenhängenden Urlaub zu bewilligen, gegen das Bundesurlaubsgesetz, konkret gegen § 7 Abs. 2 Satz 1 BurlG, verstößt. Es handele sich dabei um ein Fehlverständnis von § 7 Abs. 2 Satz 2 BurlG, klärte das Gericht auf. Eine Aufteilung des Urlaubs sei eine absolute Ausnahme und nur bei dringenden betrieblichen Gründen zulässig oder solchen, die in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegen. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber solche Gründe gar nicht dargelegt.

Die Entscheidung zeigt, dass die Anforderungen an eine wirksame Ablehnung von Urlaubsanträgen hoch sind. Ein pauschaler Hinweis auf eine knappe Personaldecke oder eine interne Standardvorgabe genügt nicht. Erforderlich ist eine konkrete, auf den Einzelfall

bezogene Darlegung – etwa ein nachweisbarer personeller Engpass im fraglichen Zeitraum oder eine veränderte Auftragslage. Wer als Arbeitgeber eine Aufteilung durchsetzen will, muss also nicht nur behaupten, sondern belegen können, warum ausgerechnet der beantragte Zeitraum betrieblich nicht tragbar ist.

Für den 1. und 2. März 2026 gewährte das Gericht der Arbeitnehmerin aber keinen Eilrechtsschutz auf Urlaub, da beide Tage zu dem Zeitpunkt bereits vergangen waren. Eine rückwirkende Urlaubsgewährung sei nicht möglich, so das Gericht.

Für Arbeitgeber empfiehlt sich daher ein genauer Blick auf die eigenen Urlaubsgrundsätze und die praktischen Entscheidungsabläufe. Dabei sollten insbesondere folgende Punkte beachtet werden:

- Pauschale Obergrenzen für zusammenhängenden Urlaub vermeiden und durch einzelfallbezogene Kriterien ersetzen.
- Ablehnungsgründe konkret und belegbar formulieren. Allgemeine Verweise auf eine knappe Personaldecke oder „übliche Praxis“ reichen nicht aus.
- Bei kollidierenden Urlaubswünschen eine nachvollziehbare Abwägung anhand sozialer Kriterien dokumentieren, statt schematisch nach dem Eingangsdatum der Anträge zu entscheiden.
- Urlaubsanträge zügig bearbeiten, da Verzögerungen angesichts der Zeitgebundenheit des Anspruchs schnell zu gerichtlichen Eilverfahren führen können.
- Erst abstimmen, dann anwenden: Mitbestimmungspflichtige Urlaubsregeln sollten nicht per Rundmail starten, bevor der Betriebsrat beteiligt wurde.

Quelle: VPU-Mitte

Die Digitale Personalakte – Mitbestimmung und Datenschutz beachten
LAG Düsseldorf vom 23. Juni 2020 - 3 TaBV 65/19

Ein Gesetz, das die Führung oder Form der Personalakte vorschreibt, gibt es nicht. Papierordner und elektronische Systeme sind gleichermaßen zulässig; der Arbeitgeber bestimmt Form und System. Diese Gestaltungsfreiheit endet jedoch bald- zumindest im Beitragsrecht.

Nach der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) sind Entgeltunterlagen für jeden Beschäftigten kalenderjahrbezogen und geordnet zu führen. Bereits heute müssen die in § 8 Abs. 2 BVV genannten Unterlagen elektronisch zu den Entgeltunterlagen genommen werden, etwa die Kopie des Arbeitsvertrages nach dem Nachweisgesetz. **Die Befreiung von der elektronischen Führung ist nur noch bis zum 31. Dezember 2026 auf Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung möglich.** Grundsätzlich müssen die Unterlagen eine zügige Prüfung der formellen und sachlichen Richtigkeit der Entgeltabrechnung ermöglichen; dafür sind geeignete Darstellungsprogramme, Lesegeräte und Personal bereitzustellen. Wer Entgeltunterlagen nicht ordnungsgemäß führt oder aufbewahrt, riskiert je nach Verstoß Bußgelder sowie eine Schätzung der Arbeitsentgelte nach § 28f Abs. 2 Satz 3 des Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV).

Mit dem Auslaufen der Befreiungsmöglichkeit zum 31. Dezember 2026 müssen Arbeitgeber die Entgeltunterlagen nach § 8 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) **ab dem 1. Januar 2027 ausnahmslos elektronisch und maschinell auswertbar** führen. Eine allgemeine Pflicht zur vollständig digitalen Personalakte begründet dies zwar nicht, faktisch wird die digitale Aktenführung damit aber wohl zum Standard, denn eine saubere Trennung zwischen verpflichtend digitalen Entgeltunterlagen und weiterhin in Papierform geführten übrigen Personalunterlagen ist organisatorisch kaum darstellbar.

Die Einführung und Nutzung eines elektronischen Personalaktensystems unterliegt regelmäßig der Mitbestimmung des Betriebsrates (vgl. BAG, Beschluss vom 8. März 2022 – 1 ABR 20/21 –, BAGE 177, 237-246, LAG Köln, Beschluss vom 02. Dezember 2022 – 9 TaBV 42/22). Denn es genügt die objektive Eignung einer technischen Einrichtung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle in Bezug auf die Mitarbeiter, eine Überwachungsabsicht ist nicht erforderlich. Auch Systemänderungen sind mitbestimmungspflichtig.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf vom 23. Juni 2020 (3 TaBV 65/19) hat bestätigt, dass bei der Regelung einer unternehmensweit einheitlichen elektronischen Personalaktenführung der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) originär zuständig ist. Der Grund hierfür ist ein objektiv zwingendes technisches Erfordernis, wenn Personaldaten aus verschiedenen Betrieben in einem System geführt werden. Dies setzt eine einheitliche Ausgestaltung von System und Zugriffsberechtigungen voraus.

Gleichzeitig schiebt das LAG Düsseldorf weitgehenden Einsichtsrechten des Betriebsrates einen Riegel vor. Ein permanentes, uneingeschränktes Einsichtsrecht örtlicher Betriebsratsvorsitzender in elektronische Personalakten verstößt gegen § 75 Abs. 2 BetrVG, weil es unverhältnismäßig in Persönlichkeitsrechte eingreift. Offenbart würden ohne Zustimmung der Betroffenen und ohne deren Kenntnis sämtliche Akteninhalte, einschließlich Stammdaten, Unterhaltspflichten, Pfändungen, vertraglicher Absprachen und Abmahnungen. Als zulässiges milderes Mittel bestehen jedoch Prüf- und Informationsrechte, soweit die Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben. Betriebsvereinbarungen sollten deshalb technisch begrenzte Berechtigungen vorsehen.

Auch bei der elektronischen Personalaktenführung bleibt das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers einschließlich Hinzuziehung eines zur Verschwiegenheit verpflichteten Betriebsratsmitglieds bestehen. Aus § 83 Abs. 1 BetrVG ergibt sich zugleich die Trennlinie: Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ist eine Einsichtnahme des Betriebsrats in die Personalakte nicht vorgesehen – unabhängig davon, ob sie in Papierform oder elektronisch geführt wird.

Datenschutzrechtlich ist Folgendes zu beachten: An der Rechtsgrundlage der Verarbeitung ändert die Digitalisierung nichts. Ob die Beschäftigtendaten in der Papierakte oder im elektronischen System verarbeitet werden, ist für die Zulässigkeit unerheblich, maßgeblich bleiben die Rechtsgrundlagen in Art. 6 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die relevanten Regelungen im Bundesdatenschutzgesetz (vgl. § 26 Abs. 1, Abs. 4, Abs. 6 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)). Auch die Pflicht zu geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO besteht unabhängig vom Medium; sie trifft den Arbeitgeber bei der Papierakte nicht anders als bei der digitalen Akte. Was sich ändert, ist die praktische Umsetzung: Wo bislang der abschließbare Aktenschrank und die räumliche Zugangskontrolle genügten, treten nun Serversicherheit, Verschlüsselung, rollenbasierte Berechtigungskonzepte und die revisionssichere Protokollierung von Zugriffen und Änderungen an deren Stelle. Entsprechendes gilt für die Löschung: Das Spannungsverhältnis zwischen gesetzlichen Aufbewahrungspflichten und dem Grundsatz der Speicherbegrenzung ist nicht neu, im digitalen System müssen die differenzierten, dokumententypbezogenen Lösch- und Sperrfristen jedoch technisch abgebildet werden. Bestehende Löschroutinen sind daher gegebenenfalls anzupassen und sollten bereits bei der Auswahl des Systems mitgedacht werden.

Eine Änderung gibt es aber an anderer Stelle: Mit der Digitalisierung geht in aller Regel die Nutzung von Software und Tools Dritter einher – sei es die HR-Software eines externen Anbieters, sei es eine Cloud-Lösung. Damit werden Beschäftigtendaten außerhalb der eigenen Sphäre des Arbeitgebers verarbeitet, was zusätzliche Maßnahmen erfordert. Erforderlich ist regelmäßig der Abschluss eines Auftragsverarbeitungsvertrags nach Art. 28

DSGVO; der Anbieter ist zuvor auf seine Zuverlässigkeit und sein Datenschutzniveau zu prüfen. Sitzt der Anbieter außerhalb der Europäischen Union oder greift er von dort auf die Daten zu, sind zusätzlich die Anforderungen an Drittlandübermittlungen nach Kapitel V der DSGVO zu wahren. Unberührt bleibt das Einsichtsrecht der Beschäftigten in ihre Personalakte, das durch Auskunfts- und Kopie-Ansprüche nach Art. 15 DSGVO ergänzt wird.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Form und das System selbst bestimmen. Einfach umsetzbar ist dies jedoch regelmäßig nicht. Beitragsrecht, Mitbestimmung und die zuvor dargestellten datenschutzrechtlichen Vorgaben führen vielmehr zu vier zentralen Anforderungen an das System.

Erstens müssen die Entgeltunterlagen so geführt werden, dass Formvorschriften eingehalten sind und der oder die Prüfende jederzeit ohne Verzögerung zugreifen kann. Dem genügt ein einfacher Dateiordner regelmäßig nicht, weil Vollständigkeit, personenunabhängige Bearbeitung und jederzeitige Einsicht nicht sichergestellt sind (vgl. zum übertragbaren Rechtsgedanken ordnungsgemäßer elektronischer Aktenführung VG Freiburg, Beschl. v. 13. November 2023 – 3 K 1381/23, dort zum beamtenrechtlichen Auswahlverfahren).

Zweitens muss nachvollziehbar sein, wer wann und in welchem Umfang Bearbeitungen vorgenommen hat. Der Zugriff ist auf Lese- und Schreibberechtigte zu begrenzen, und die Akte muss auf Datenträgern geführt werden, die unbefugte Änderungen oder Löschungen praktisch ausschließen. Ein Cloud-Ordner, der die lokale Festplatte spiegelt und Änderungen sowie Löschungen des Nutzers übernimmt, genügt dem nicht (vgl. § 9 Abs. 5 BVV).

Drittens verlangt das Betriebsverfassungsgesetz ein technisch abgebildetes Berechtigungskonzept, denn improvisierte Ordnerfreigaben sind mitbestimmungsrechtlich kaum verhandelbar (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Viertens ist der Cloud-Betrieb – wie oben dargestellt – regelmäßig Auftragsverarbeitung mit Vertragspflicht nach Art. 28 Abs. 3 DSGVO und bei Serverstandorten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums zusätzlich geeigneten Garantien.

Für die Praxis heißt das: Datenschutzrechtlich beginnt mit der digitalen Personalakte kein neues Pflichtenprogramm, wohl aber eine neue Umsetzungsrealität. Arbeitgeber sollten die verbleibende Zeit nutzen, um bei der Systemauswahl Berechtigungs-, Protokollierungs- und Löschkonzepte von Anfang an mitzudenken, die Verträge mit Softwareanbietern datenschutzkonform auszugestalten und die Mitbestimmungsgremien frühzeitig einzubinden.

Quelle: VPU-Mitte

Prokurist und General Counsel – trotzdem kein leitender Angestellter? Arbeitsgericht Essen vom 15. April 2026 – 3 Ca 2984/25

General Counsel, Prokuristen und Führungskräfte auf höchster Ebene werden in der Praxis schnell als leitende Angestellte behandelt. Das Arbeitsgericht Essen zeigt, dass nicht Titel, Hierarchie oder Prokura entscheiden, sondern die tatsächlichen Befugnisse und der konkrete Aufgabenzuschnitt. Für die Kündigungspraxis ist die Entscheidung deshalb weit über den Einzelfall hinaus relevant.

Der Kläger war seit 2010 bei einem internationalen Chemiekonzern tätig. Seit 2021 war er als „General Counsel“ auf „Level 1“ unmittelbar unterhalb des Vorstands angesiedelt. Er verfügte über Gesamtprokura und leitete die Rechtsabteilung. In Deutschland waren ihm allerdings nur acht Mitarbeiter zugeordnet.

Im Dezember 2025 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt – ohne den Betriebsrat zuvor anzuhören. Sie hielt den Kläger wegen seiner exponierten Position, seiner Prokura und seiner vermeintlichen Personal- und Entscheidungsbefugnisse für einen leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Zur Begründung der Kündigung verwies sie außerdem auf eine geplante Zusammenlegung der Bereiche Legal und Compliance. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und verlangte seine Weiterbeschäftigung. Die Arbeitgeberin beantragte hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufzulösen.

Das Arbeitsgericht Essen gab der Kündigungsschutzklage statt. Trotz Gesamtprokura und der Einordnung auf „Level 1“ war der Kläger kein leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Im Ergebnis verneinte das Gericht alle drei gesetzlichen Tatbestände.

1. Einstellungs- und Entlassungsbefugnis

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG kommt es auf eine selbstständige Befugnis zur Einstellung und Entlassung an. Hier erstreckte sich die Personalverantwortung des Klägers in Deutschland auf nur acht Mitarbeiter – im Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenzahl ein untergeordneter Personenkreis. Hinzu kam, dass die dem Kläger unterstellten Mitarbeiter (überwiegend Syndikusrechtsanwälte) zwar hochgradig qualifiziert waren, jedoch über keine weitreichenden unternehmerischen Entscheidungsspielräume verfügten. Zudem musste er jedenfalls seit 2024 für sämtliche Einstellungen und Entlassungen die Freigabe des Vorstands bzw. des CFO einholen. Das war nach Auffassung des Gerichts keine bloße Budgetkontrolle. Eine eigenverantwortliche Befugnis lag daher nicht vor.

2. Prokura

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BetrVG genügt die Prokura nicht ohne Weiteres. Entscheidend sind nicht die formellen Vertretungsbefugnisse im Außenverhältnis, sondern die unternehmerischen Aufgaben, die mit der Prokura verbunden sind. Der Kläger nahm hingegen „nur“ eine Stabsfunktion ohne Umsatzverantwortung wahr. Seine Tätigkeit war vor allem beratend und gerade nicht entscheidend. Damit nahm er keine unternehmerischen Führungsaufgaben wahr; die Prokura war im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht von hinreichender Bedeutung.

3. Herausragende Stellung

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG kommt es ebenfalls nicht auf die Funktionsbezeichnung, sondern auf den konkreten Aufgabenzuschnitt und die tatsächlichen Entscheidungsspielräume an. Die Rechtsabteilung generierte keinen Umsatz und war kein Kerngeschäftsfeld des Chemiekonzerns. Der Kläger beriet den Vorstand, war aber nicht entscheidungsbefugt; seine Empfehlungen waren nicht verbindlich. Eine unternehmerisch relevante Mitwirkung bildete deshalb nicht den Schwerpunkt seiner Tätigkeit. Demnach sah das Arbeitsgericht auch den Auffangtatbestand nicht als gegeben an.

Mangels der Eigenschaft eines leitenden Angestellten hätte es insofern einer Betriebsratsanhörung bedurft, weshalb die Kündigung schon nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam war. Mithin war auch der Auflösungsantrag nicht nur unstatthaft, sondern auch unbegründet.

Das Arbeitsgericht Essen prüft die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 BetrVG geradezu schulbuchartig. Der Status als leitender Angestellter soll nur denjenigen treffen, der tatsächlich in einem Interessengegensatz zum Betriebsrat steht und als Repräsentant des Arbeitgebers eigenverantwortlich unternehmerische (Personal-) Entscheidungen trifft. In der Praxis erfolgt die Einordnung indes oft vorschnell – eine hohe Hierarchiestufe, die Erteilung einer Prokura

oder ein klangvoller Titel verleiten dazu, den Status als gegeben anzunehmen, ohne die tatsächlichen Befugnisse im Innenverhältnis zu hinterfragen. Im Zweifel sollte immer vorsorglich eine Betriebsratsanhörung erfolgen. Andernfalls droht die Unwirksamkeit der Kündigung schon nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

Quelle: VPU-Mitte

Personenbedingte Kündigung bei Verurteilung zur Freiheitsstrafe
ArbG Stuttgart, Urteil vom 15. Januar 2026 - 28 Ca 887/25

Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen ist sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren und drei Monaten verurteilt wird. Kommt eine Aussetzung des Strafrests nach Verbüßung von 2/3 der Freiheitsstrafe erst nach Ablauf von zwei Jahren in Betracht, fällt der Kündigungsgrund nicht weg. Etwas anderes kann gelten, wenn die Erlangung des Freigängerstatus vor Ablauf von zwei Jahren im Kündigungszeitpunkt sicher zu erwarten ist.

Einer Darlegung der durch die Strafhaft bedingten Betriebsablaufstörungen bedarf es nicht, wenn die Freiheitsstrafe 24 Monate übersteigt und die Entlassung vor Ablauf von zwei Jahren nicht sicher zu erwarten steht.

Quelle: VPU-Mitte