Luther.



Newsletter Arbeitsrecht

3. Ausgabe 2026

unyer GLOBAL ADVISORS

Inhalt

■ **EDITORIAL**

■ **AKTUELLE THEMEN**

Das Ende von Freistellungsklauseln? 4
Der Hinweisgeberschutz im Kündigungsschutzverfahren 5

■ **DIE ZEHN WICHTIGSTEN ENTSCHEIDUNGEN**

Reichweite des Auskunftsanspruchs bei der Entgelttransparenz 7
Betriebsratsbeteiligung bei Einstellung einer Matrix-Führungskraft 8
(Kein) Schadensersatz bei verspäteter Zielvorgabe 9
Massenentlassungsanzeige: Geringfügige Fehler machen Kündigung nicht automatisch unwirksam 10
Kein Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Compliance-Berichts 11
Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Daten vor Gericht 12
Kein generelles Streikverbot in der Daseinsvorsorge 13
Unverhältnismäßigkeit einer Kündigung wegen Beleidigung einer Vorgesetzten 14
Abmahnung bei ausländerfeindlicher Äußerung im Betrieb 15
Mindestlohnanspruch in dualem Studium 16

■ **BAV-AKTUELL**

Altersvorsorgepolitik in Bewegung 17

■ **AKTUELLES AUS UNSEREM ARBEITSRECHTS-BLOG**

■ **BERATUNGSHINWEIS**

Sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfungen 19

■ **ALLGEMEINE HINWEISE**

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe 21

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com
V.i.S.d.P.: Achim Braner
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
An der Welle 10, 60322 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com.

Bildnachweis: Joshua Montgomery - stock.adobe.com: Seite 1; Getty REDPIXEL - stock.adobe.com: Seite 4; Daniel Beckemeier - stock.adobe.com: Seite 6; Rawpixel.com - stock.adobe.com: Seite 8; magele-picture - stock.adobe.com: Seite 9; AriyaniAI - stock.adobe.com: Seite 10; Kiattisak - stock.adobe.com: Seite 11; Rosi - stock.adobe.com: Seite 12; stevanovicigo - stock.adobe.com: Seite 13; C_Production - stock.adobe.com: Seite 14; Rawf8 - stock.adobe.com: Seite 15; weyo - stock.adobe.com: Seite 16; Khongtham - stock.adobe.com: Seite 17; Getty Images/iStockphoto: Seite 19; Jörg Modrow/laif; Peter Pflaum 4: Seite 21

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

■ EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Herbst beginnt nicht nur ein neuer Jahresabschnitt, sondern auch eine Phase, in der sich aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht weiterhin mit hoher Dynamik fortsetzen. Mit großer Spannung bleibt insbesondere abzuwarten, ob das BMAS noch in diesem Jahr einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorlegt.

Mit dieser Ausgabe unseres Newsletters möchten wir Ihnen bis dahin einen Überblick über ausgewählte Entscheidungen, rechtliche Entwicklungen und praxisrelevante Fragestellungen geben.

Den Auftakt bildet die Analyse eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts aus dem März dieses Jahres zu den Wirksamkeitsvoraussetzungen von Freistellungsklauseln. Jan-Moritz M. Hahn aus Leipzig beleuchtet die wesentlichen Aussagen der Entscheidung und deren hohe praktische Relevanz für die Vertragsgestaltung.

Im Anschluss befassen sich Paulina Noppeney und Robert von Steinau-Steinrück mit einem weiteren Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts. Die Entscheidung setzt sich mit zentralen Fragen des Hinweisgeberschutzgesetzes auseinander und zählt zu den ersten höchstrichterlichen Stellungnahmen zu diesem seit 2023 geltenden Regelungsbereich.

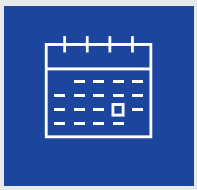
In unserer Rubrik „Die zehn wichtigsten Entscheidungen“ stellen wir zudem ausgewählte aktuelle arbeitsgerichtliche Entscheidungen vor, die aus unserer Sicht besondere praktische Relevanz aufweisen. Darüber hinaus informiert Annekatrin Veit in „bAV-Aktuell“ über derzeitige Entwicklungen in der Altersvorsorgepolitik und deren Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Simone Lerch und Nina Stephan widmen sich zuletzt den rechtlichen und praktischen Herausforderungen sozialversicherungsrechtlicher Betriebsprüfungen und zeigen auf, an welchen Stellen eine frühzeitige rechtliche Begleitung sinnvoll sein kann.

Wir hoffen, dass die Beiträge dieser Ausgabe für Ihre tägliche Praxis hilfreiche Anregungen und wertvolle Informationen bieten, und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr

Achim Braner

Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Blog



Eine Übersicht mit unseren Veranstaltungen finden Sie hier.



Eine Liste unserer aktuellen Veröffentlichungen finden Sie hier.



Unseren Blog finden Sie hier.

■ AKTUELLE THEMEN

Das Ende von Freistellungsklauseln?

Häufig erlauben Arbeitsverträge dem Arbeitgeber, Beschäftigte nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Ein pauschaler Vorbehalt hält einer AGB-Kontrolle jedoch nicht stand, wie jetzt das BAG entschied. In der Folge müssen Vertragsmuster überprüft und Freistellungen im Einzelfall sorgfältig begründet werden – wobei differenzierte Freistellungsklauseln weiterhin wirksam sein dürften.

Hintergrund

Nach einer Kündigung möchten Arbeitgeber nicht selten auf die weitere Mitarbeit des ausscheidenden Beschäftigten verzichten. Gründe hierfür können der Schutz vertraulicher Informationen, die Sorge vor Kundenabwerbung oder Konflikte im Betrieb sein. Arbeitsvertragliche Freistellungsklauseln sollen für diese Situation eine verlässliche Grundlage schaffen, sind in pauschaler Gestaltung aber unwirksam, wie jetzt der Fünfte BAG-Senat entschied (Urteil vom 25.3.2026 – 5 AZR 108/25).

Die von den Erfurter Richtern überprüfte Klausel berechtigte die Arbeitgeberin, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung freizustellen – unabhängig davon, welche Partei gekündigt hatte. Weitere Voraussetzungen enthielt die Regelung nicht. Eine solche Bestimmung benachteilige gemäß dem BAG den Arbeitnehmer unangemessen und sei daher nach § 306 Abs. 1 BGB unwirksam. Auch während der Kündigungsfrist bestehe grundsätzlich ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung; die Fortzahlung der Vergütung gleiche deren Entzug nicht ohne Weiteres aus. Eine Freistellungsklausel dürfe dieses Interesse nicht pauschal zurückstellen.

Einseitige Freistellungen

Die Unwirksamkeit einer derart pauschalen Klausel bedeutet indes nicht, dass jede Freistellung ausscheidet. Auch ohne ausdrückliche Vereinbarung kann eine einseitige Freistellung gerechtfertigt sein. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber zur tatsächlichen Beschäftigung verpflichtet bleibt, weil der Arbeitnehmer einen aus § 611a Abs. 1 Satz 1, § 613 i. V. m. § 242 BGB hergeleiteten Beschäftigungsanspruch hat. Dabei sind zwei Konstellationen zu unterscheiden: Zum einen kann der Anspruch nach § 275 BGB unmöglich sein, etwa infolge einer Betriebsschließung oder des Wegfalls einer Beschäftigungsmöglichkeit. Zum anderen können überwiegende schutzwürdige Arbeitgeberinteressen der weiteren Beschäftigung entgegenstehen. Hier ist eine Abwägung sämtlicher Umstände des konkreten Einzelfalls erforderlich.



Als Arbeitgeberinteressen kommen insbesondere der Schutz von Geschäftsgeheimnissen, die Abwehr einer drohenden Konkurrenztätigkeit oder Kundenabwerbung in Betracht. Eine bloße Befürchtung illoyalen Verhaltens bildet derweil keine tragfähige Begründung. Auf Arbeitnehmerseite sind etwa der Erhalt tätigkeitsbezogener Fähigkeiten oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten einzubeziehen. Arbeitgeber sollten daher die tatsächlichen Gründe für eine Freistellung ermitteln und dokumentieren.

Verbleibende Gestaltungsoptionen

Der anhaltende Nutzen einer vertraglichen Regelung liegt wiederum vor allem darin, mögliche Freistellungsanlässe und die damit verbundenen Rechtsfolgen transparent zu beschreiben. Eine differenzierte Klausel ist weiterhin wirksam und kann zum Beispiel betriebs- und tätigkeitsbezogene Schutzinteressen benennen. Bei Beschäftigten mit Zugang zu sensiblen Informationen oder engen Kundenkontakten lassen sich typische Konfliktlagen so bereits im Arbeitsvertrag abbilden. Eine Klausel kann die erforderliche Interessenabwägung allerdings nicht vorwegnehmen. Auch ein ausdrücklich aufgeführter Freistellungsgrund darf nicht automatisch zur Suspendierung führen. Vielmehr muss Raum bleiben, die konkreten

Umstände und entgegenstehende Beschäftigungsinteressen zu berücksichtigen.

Eine Freistellungsklausel sollte mithin ausdrücklich an ein überwiegendes schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung anknüpfen. Das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers muss in die Abwägung einfließen können. Ob bereits eine abstrakte Abwägungsformel für eine wirksame Klausel genügt, hat das BAG nicht abschließend geklärt. Aus Gestaltungssicht empfiehlt es sich daher, ergänzend konkrete, auf den Betrieb und die jeweilige Tätigkeit zugeschnittene Freistellungsanlässe zu benennen. Diese sollten als mögliche, nicht abschließende Gründe formuliert werden, deren Gewicht im Einzelfall zu prüfen bleibt. Eine bloße Aufzählung von Schlagworten wie „Betriebsfrieden“ oder „Geheimnisschutz“ schafft derweil noch keine verlässliche Grundlage. Entscheidend bleibt, welches konkrete Risiko besteht und weshalb es das Beschäftigungsinteresse überwiegt. Ebenso wenig sollte die Kündigung selbst als eigenständiger Freistellungsgrund genannt werden.

Urlaub und Überstunden

Die Freistellung erledigt offene Urlaubsansprüche und Zeitguthaben nicht automatisch. Soll Urlaub während der Freistellung gewährt werden, muss diese für den betreffenden Urlaubszeitraum unwiderruflich erfolgen. Die Erklärung muss erkennen lassen, dass und in welchem Umfang Urlaubsansprüche erfüllt werden sollen. Auch beim Überstundenabbau kommt es auf die einschlägigen Vereinbarungen an. Ein bereits entstandener Anspruch auf Auszahlung von Mehrarbeit lässt sich nicht ohne Weiteres durch Freistellung erfüllen. Die Regelungen über Überstunden und Freistellung sollten deshalb aufeinander abgestimmt sein. Ein verbleibendes Leistungsbestimmungsrecht ist nach billigem Ermessen auszuüben.

Konsequenzen

Bestehende Vertragsmuster sollten darauf geprüft werden, ob sie eine voraussetzungslose Freistellung nach Kündigung erlauben. Solche Regelungen sollten für die künftige Verwendung durch differenzierte Klauseln ersetzt werden. Bei jeder konkreten Freistellung gilt es, die Gründe zu erfassen, Beschäftigungsinteressen abzuwägen sowie Urlaub und Zeitguthaben eindeutig zu behandeln. Eine unberechtigte Freistellung kann Beschäftigungs- und womöglich auch Schadensersatzansprüche auslösen. Soweit eine einseitige Freistellung nicht tragfähig begründet werden kann, kommt eine einvernehmliche Vereinbarung in Betracht.

Autor

Dr. Jan-Moritz M. Hahn
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

Der Hinweisgeberschutz im Kündigungsschutzverfahren

Das BAG hat jüngst die Voraussetzungen des Repressalienverbots im Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) konkretisiert: Eine Kündigung nach einer Hinweismeldung löst demnach zwar die gesetzliche Kausalitätsvermutung einer Repressalie aus, Arbeitgeber können diese aber widerlegen, wenn sie eine bereits zuvor getroffene und begründete Kündigungsentscheidung belegen können.

Fallkonstellation

Mit dem Urteil des BAG vom 4.12.2025 – 2 AZR 51/25 ist Ende letzten Jahres eine der ersten wesentlichen Entscheidungen zum HinSchG ergangen. Im zugrunde liegenden Fall war der Kläger seit Mai 2023 im Außendienst eines Unternehmens beschäftigt, das Arzneimittel und pharmazeutische Chemikalien vertreibt. Beim Besuch einer Apotheke mit seinem Vorgesetzten unterzeichnete dieser nachträglich selbst eine Erlaubnis für künftige Kontaktaufnahmen, weil der Apothekeninhaber auf dem mitgeführten Tablet nicht unterschreiben konnte. Noch am selben Abend bat der Vorgesetzte die Personalabteilung, die Kündigung des Klägers vorzubereiten. Die eigenmächtige Unterzeichnung seitens des Vorgesetzten meldete der Kläger erst wenige Tage später bei internen Stellen. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Arbeitgeberin sein Arbeitsverhältnis. Der Kläger hielt die Kündigung für eine verbotene Repressalie nach dem HinSchG aufgrund seiner Meldung.



Notwendigkeit einer tatsächlichen Meldung / Vorheriger Kündigungsentschluss

In der Revisionsinstanz konstatierte das BAG zunächst, dass Kündigungen Repressalien i. S. d. §§ 3 Abs. 6, 36 Abs. 1 HinSchG darstellen können. Der Schutz des Gesetzes knüpfe jedoch erst an eine tatsächlich vorgenommene Meldung oder Offenlegung an. Weder die bloße Kenntnis eines meldefähigen Verstoßes noch der innere Entschluss, diesen später zu melden, genügten für den gesetzlichen Schutz. Für vorsorgliche Maßnahmen, die noch keinen Bezug zu einer konkreten Meldung haben, lehnte das BAG die Anwendbarkeit des HinSchG ab.

Nach § 36 Abs. 2 Satz 1 HinSchG genügt es grundsätzlich, dass die hinweisgebende Person einen Zusammenhang zwischen Meldung und Benachteiligung geltend macht. Wegen der zeitlichen Abfolge vermutete das BAG hier daher zunächst eine Repressalie. Die Arbeitgeberin konnte diese Vermutung allerdings widerlegen: Weil der Vorgesetzte den Kündigungsprozess bereits vor der Meldung angestoßen hatte, beruhte die Maßnahme nicht auf der späteren Meldung.

Wirkungen

Die Entscheidung bedeutet keine pauschale Entwarnung. Schon eine enge zeitliche oder sachliche Nähe zwischen Meldung und Kündigung kann die Beweislast zulasten des Arbeitgebers verschieben. Im Prozess muss dann bewiesen werden, weshalb die Maßnahme unabhängig von der Meldung getroffen wurde. Nachträgliche Rekonstruktionen sind regelmäßig angreifbarer als zeitnah erstellte Unterlagen.

Vor einer Kündigung sollte deshalb geklärt werden, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zuvor eine Meldung, Beschwerde, Anzeige oder Offenlegung vorgenommen oder angekündigt hat. Interne Meldestellen und personalverantwortliche Abteilungen sollten möglichst nicht personenidentisch besetzt sein. Informationsflüsse und Zuständigkeiten sind nachvollziehbar festzulegen. Wesentlich ist vor allem die Dokumentation des Zeitpunkts des Kündigungsentschlusses, des Kenntnisstands der Entscheidungsträger sowie der tragenden Kündigungsgründe. Zu beachten ist ferner, dass auch Beförderungen, Versetzungen und sonstige Karriereentscheidungen möglicherweise Repressalien mit Hinweisgeberbezug sein können.

Autoren

Dr. Paulina Noppeney
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Reichweite des Auskunftsanspruchs bei der Entgelttransparenz

Der Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG über die Kriterien der Entgeltfindung und das Vergleichsentgelt von Kolleginnen und Kollegen des anderen Geschlechts besteht nur betriebsbezogen und ist auf ein Kalenderjahr begrenzt.

BAG, Urteil vom 19.2.2026 – 8 AZR 83/25

Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 2002 bei der Beklagten im Vertrieb tätig und der Karrierestufe „IC 2“ (Joblevel 58) zugeordnet; männliche Kollegen waren überwiegend höher eingestuft. Sie verlangte Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt, das Basisentgelt und Aktienoptionen männlicher Vergleichspersonen für die Kalenderjahre 2017 bis 2020. Die Beklagte verweigerte die Auskünfte. Das ArbG gab der nachfolgenden Klage statt, das LAG wies sie ab, da der Anspruch zeitlich auf das Vorjahr beschränkt, sachlich auf den Betrieb begrenzt und im Übrigen durch Verweis auf Gesamtbetriebsvereinbarungen erfüllt worden sei.

Die Entscheidung

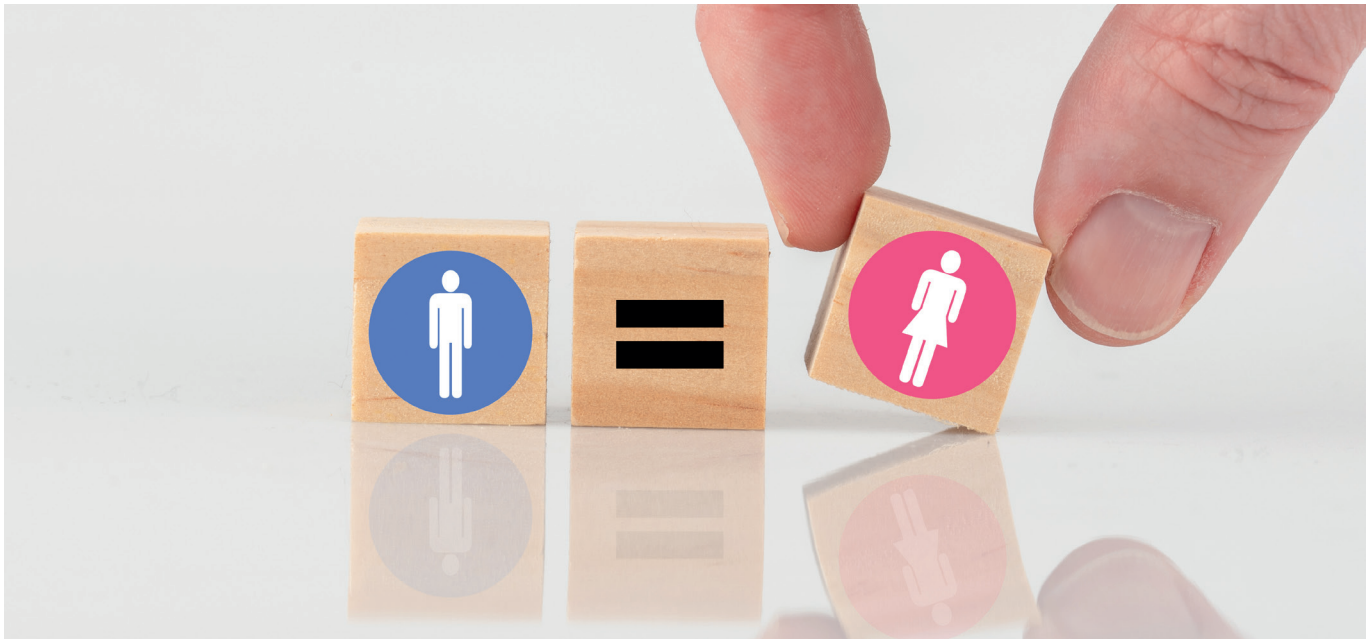
Das BAG hob das Berufungsurteil teilweise auf und verwies die Sache hinsichtlich des für 2018 geltend gemachten Vergleichsentgelts an das LAG zurück. Im Übrigen blieb die Revision erfolglos. Der Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG erstrecke sich auf die Kriterien der Entgeltfindung ebenso wie auf das Vergleichsentgelt, jedoch stets nur auf das letzte vor dem Verlangen abgeschlossene Kalenderjahr. Zudem sei der Anspruch nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG betriebsbezogen. Dass Entgeltregelungen unternehmensweit gelten, ändere daran nichts. Die Erfurter Richter legten den Antrag der Klägerin dahin aus, dass sie Auskunft im gesetzlich zulässigen Umfang begehrte. Für 2018 kam daher eine Auskunft in Betracht.

Unser Kommentar

Das BAG bestätigt, dass der Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG begrenzt ist: zeitlich auf ein Kalenderjahr und sachlich auf den Betrieb. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, deren Umsetzungsfrist am 7.6.2026 abgelaufen ist, sieht indes ein weitergehendes Auskunftsrecht vor. Die Umsetzung der Richtlinie ist gleichwohl (immer) noch nicht absehbar; bis dahin bleibt es bei den Vorgaben des EntgTranspG, da die Richtlinie keine unmittelbare Wirkung entfaltet. Arbeitgebern ist zu empfehlen, die eigene Entgeltstruktur schon jetzt auf ein nachvollziehbares, geschlechtsneutrales Bewertungsschema zu stützen und Gehaltsentscheidungen stets zu dokumentieren. Dies mindert das Risiko, in einem Equal-Pay-Verfahren zu unterliegen – unabhängig davon, wann und wie der Gesetzgeber die Richtlinie umsetzt.

Autor

Daniel Greger
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg



Betriebsratsbeteiligung bei Einstellung einer Matrix-Führungskraft

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen kann auch in Bezug auf Führungskräfte ausgelöst werden, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer anderen Konzerngesellschaft stehen.

BAG, Beschluss vom 27.1.2026 – 1 ABR 18/25



Der Fall

Die Arbeitgeberin stellt medizinische Produkte her und unterhält in Deutschland einen einzigen Betrieb; ihre Konzernmutter ist in den USA ansässig. Eine bei der Arbeitgeberin tätige Mitarbeiterin steht in einem Arbeitsverhältnis mit einem Schwesterunternehmen in Österreich und nimmt ihre Aufgaben mittels Videokonferenzen wahr. Ihr sind fünf Personen im Außendienst unterstellt, die alle in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehen. Weisungsbefugt gegenüber der Mitarbeiterin ist eine Führungskraft aus einer Schwestergesellschaft im Vereinigten Königreich. Der im Betrieb gebildete Betriebsrat ist der Meinung, bei der Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiterin handele es sich um eine Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Zudem sei sie – auch durch ihre Vorgesetztenfunktion – eingegliedert worden. Der Betriebsrat beantragte daher, die Einstellung der Betroffenen aufzuheben, solange seine Zustimmung nicht erteilt oder gerichtlich ersetzt wurde. Das ArbG wies den Antrag ab, das LAG gab ihm statt.

Die Entscheidung

Das BAG entsprach hingegen der Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin. Eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liege vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um gemeinsam mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeiten zu verwirklichen. Eingegliedert sei, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert. Der Beschäftigte müsse so in die betriebliche Organisation integriert sein, dass der Betriebsinhaber ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit trifft. In der Vorinstanz habe das LAG zu Unrecht angenommen, dass es für die Frage der Eingliederung von Führungskräften, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehen, nicht darauf ankommt, ob sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterliegen. Eine Einstellung setze voraus, dass die betreffende Person selbst eine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt. Anknüpfungspunkt für eine Beteiligung des Betriebsrats sei – auch bei Vorgesetzten – stets die erforderliche „Einstellung“ in den Betrieb, die schon begrifflich verlange, dass dem Betriebsinhaber ein Mindestmaß an Weisungsbefugnissen zusteht. Dass die Führungskraft wiederum eine „fachliche Weisungsbefugnis“ gegenüber unterstellten Arbeitnehmern des Betriebs habe, führe derweil nicht automatisch dazu, dass sie gemeinsam mit diesen den Betriebszweck verwirklicht. Entscheidend sei die tatsächliche Wahrnehmung dieser Befugnis, aus der sich eine Einbindung in die Erfüllung der zu erledigenden Aufgaben bzw. Arbeitsprozesse ergibt. Der Senat verwies die Sache zu weiteren diesbezüglichen Feststellungen an das LAG zurück.

Unser Kommentar

Das BAG entschied erst jüngst, dass eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG grundsätzlich auch für Führungskräfte möglich ist, die ein Arbeitsverhältnis mit einer anderen Konzerngesellschaft im Rahmen einer Matrixstruktur unterhalten, solange diese wenigstens teilweise vor Ort weisungsgebunden sind und den arbeitstechnischen Zweck (mit-)verfolgen (BAG, Beschluss vom 23.9.2025 – 1 ABR 25/24). Eine Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen kann daher auch für eine Führungskraft ausgelöst werden, die überhaupt nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsinhaber steht, aber inhaltlich tätig wird und mindestens teilweise den Weisungen des lokalen Arbeitgebers unterliegt. Dass eventuell eine Eingliederung auch in einem anderen Betrieb besteht, ist irrelevant – vielmehr kann daraus sogar ein Mehrfachwahlrecht bei Betriebsratswahlen entstehen (BAG, Beschluss vom 22.5.2025 – 7 ABR 28/24).

Autor

Stephan Sura
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln



(Kein) Schadensersatz bei verspäteter Zielvorgabe

Eine verspätete Zielvorgabe des Arbeitgebers begründet nicht ohne Weiteres einen Anspruch auf eine höhere variable Vergütung, insbesondere wenn gerichtlich entschieden wurde, dass ein nachträglich festgelegter Zielwert trotz der Verspätung billigem Ermessen entsprach.

BAG, Urteil vom 20.5.2026 – 10 AZR 88/25

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer machte einen Schadensersatzanspruch aufgrund einer verspäteten Zielvorgabe für eine variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021 geltend. Das maßgebliche Provisionssystem sah einen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteil vor, dessen Höhe vom Vorsteuerergebnis des betreffenden weltweiten Geschäftsfelds abhing. Die Geschäftsleitung war dabei verpflichtet, den maßgeblichen 100%-Zielwert jeweils im November festzulegen. Für das Geschäftsjahr 2021 bestimmte die beklagte Arbeitgeberin den Zielwert erst Ende März 2021. Nach einer zunächst kommunizierten Größe von rund 18 Mio. Euro wurde der Wert noch am selben Tag auf 60 Mio. Euro korrigiert. Auf dieser Grundlage zahlte sie später die variable Vergütung aus. Bevor der Kläger gerichtlich einen Schadensersatzanspruch geltend machte, hatte er auf eine höhere variable Vergütung auf Grundlage des zunächst kommunizierten niedrigeren Zielwerts geklagt. Diese Klage blieb ohne Erfolg. Mit seiner neuerlichen Klage verlangte er nunmehr Schadensersatz in Höhe von 107.236,80 Euro, da bei rechtzeitiger Zielvorgabe der zunächst genannte Zielwert von ca. 18 Mio. Euro maßgeblich gewesen sei.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision des Klägers zurück. Im Vorprozess habe der Kläger einen vertraglichen Erfüllungsanspruch auf variable Vergütung geltend gemacht. Entscheidend sei dort gewesen, ob der Zielwert von 60 Mio. Euro wirksam festgesetzt worden war. Im weiteren Rechtsstreit habe der Kläger seinen Anspruch dagegen auf die Verletzung einer vertraglichen Pflicht durch die verspätete Zielvorgabe gestützt. Die Beklagte habe zwar ihre Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe schuldhaft verletzt, weil sie die Zielvorgabe bereits im November hätte treffen müssen. Dennoch fehle es an einem ersatzfähigen Schaden. Im Vorprozess sei bereits rechtskräftig festgestellt worden, dass der Zielwert von 60 Mio. Euro billigem Ermessen entsprach. Diese Feststellung könne im Folgeprozess nicht erneut infrage gestellt werden. Damit sei der Einwand ausgeschlossen, bei pflichtgemäßem Verhalten der Beklagten wäre ein niedrigerer Zielwert festgelegt worden, was einen Anspruch auf eine höhere variable Vergütung begründet hätte.

Unser Kommentar

Bei einer verspäteten Zielvorgabe können Arbeitnehmer grundsätzlich Schadensersatzansprüche geltend machen. Ist der maßgebliche Zielwert aber schon in einem Vorprozess rechtskräftig als ermessensgerecht bestätigt worden, lässt sich dasselbe wirtschaftliche Interesse nicht über einen anders begründeten Zahlungsanspruch in einem neuen Verfahren durchsetzen.

Autorin

Martina Ziffels
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Massenentlassungsanzeige: Geringfügige Fehler machen Kündigung nicht automatisch unwirksam

Unrichtige Angaben in einer Massenentlassungsanzeige führen nur dann zur Unwirksamkeit der zusammenhängenden Kündigungen, wenn die Agentur für Arbeit dadurch daran gehindert wird, ihre Aufgaben bei der Bewältigung der Folgen der Massenentlassung zu erfüllen.

BAG, Urteil vom 25.6.2026 – 6 AZR 7/26

Der Fall

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Arbeitgeberin beabsichtigte der beklagte Insolvenzverwalter die Stilllegung des Betriebs. Die Angaben zur Zahl der betroffenen Arbeitnehmer wichen im Konsultations- und Anzeigeverfahren voneinander ab: Während die Unterlagen des Konsultationsverfahrens unter anderem 61 beabsichtigte Entlassungen angaben, nannte die Massenentlassungsanzeige 34 Entlassungen. Tatsächlich wurden 31 Arbeitsverhältnisse gekündigt. Der klagende Arbeitnehmer hielt seine Kündigung wegen der fehlerhaften Angaben für unwirksam. Das ArbG gab der Klage statt; auf die Berufung des Beklagten hin wies das LAG sie ab.



Die Entscheidung

Die Revision des Klägers blieb erfolglos. Auch das BAG bestätigte die Wirksamkeit der Kündigung. Das Konsultationsverfahren sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Nennung von 61 statt 31 zu kündigenden Arbeitnehmern wertete das Gericht als einen offenkundigen Schreibfehler. Die anschließenden Unterlagen hätten die tatsächlich beabsichtigte Zahl der Kündigungen erkennen lassen. Auch die fehlerhafte Angabe in der Massenentlassungsanzeige stehe ihrer Wirksamkeit nicht entgegen. Nicht jede objektiv unrichtige Angabe sei entscheidend. Maßgeblich sei vielmehr, ob der Fehler die Agentur für Arbeit daran hindere, nach Lösungen für die durch die Massenentlassung aufgeworfenen Probleme zu suchen und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Eine nur geringfügig zu hoch angegebene Entlassungszahl bedinge dies regelmäßig nicht.

Unser Kommentar

Das BAG stellt auf die Relevanz des Fehlers für den Zweck des Massenentlassungsverfahrens ab. Der EuGH hatte jüngst entschieden, dass Fehler, die den Zweck vereiteln, grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Kündigung führen (Urteil vom 30.10.2025 – C-134/24 [Tomann] und C-402/24 [Sewel]). Nun soll auch eine fehlerhafte Anzeige wirksam sein können, sofern der Fehler die Aufgabenerfüllung der Agentur für Arbeit nicht beeinflusst. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine begrenzte Erleichterung: Geringfügige Abweichungen führen nicht automatisch zur Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen. Eine generelle Absenkung der Sorgfaltsanforderungen folgt daraus aber nicht: Formelle Fehler bergen weiterhin erhebliche Unwirksamkeitsrisiken, das Massenentlassungsverfahren ist daher weiterhin mit größtmöglicher Sorgfalt durchzuführen.

Autor

Achim Braner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main

Kein Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Compliance-Berichts

Die Vorschrift des Art. 15 DSGVO gewährt grundsätzlich keinen Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie eines Compliance-Abschlussberichts; etwas anderes gilt nur dann, wenn ein Dokument personenbezogene Daten enthält.

BAG, Urteil vom 16.4.2026 – 8 AZR 169/25

Der Fall

Nach Hinweisen auf den mangelhaften Führungsstil einer Beschäftigten ließ die Arbeitgeberin durch eine Rechtsanwaltskanzlei eine interne Compliance-Untersuchung durchführen. Der Abschlussbericht enthielt unter anderem Vorwürfe, Namen von Hinweisgebern und Zeugen, Gesprächsinhalte, Bewertungen von Aussagen sowie rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise. Nachdem die Ergebnisse in einem behördlichen Verfahren aufgrund einer beabsichtigten Kündigung verwendet worden waren, verlangte die Beschäftigte nach Art. 15 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 DSGVO eine vollständige Kopie des Berichts. Das ArbG gab dem Antrag statt, das LAG verneinte den Anspruch auf Herausgabe einer Kopie, gewährte aber Einsicht.

Die Entscheidung

Der Achte BAG-Senat wies die Revision zurück. Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO begründe keinen eigenständigen Anspruch auf Herausgabe eines vollständigen Dokuments. Geschuldet sei vielmehr eine originalgetreue und verständliche Reproduktion personenbezogener Daten. Nur wenn es für deren Verständnis und die wirksame Ausübung der Rechte aus der DSGVO unerlässlich ist, können auch Dokumentauszüge oder ausnahmsweise vollständige Dokumente herauszugeben sein. Rechtliche Analysen seien gleichwohl jedenfalls insoweit keine personenbezogenen Daten, als sie die rechtliche Bewertung eines Sachverhalts durch die Arbeitgeberin oder ihre Berater wiedergeben.

Unser Kommentar

Die Entscheidung schafft für interne Untersuchungen wichtige Leitplanken. Ein Compliance-Bericht ist weder vollständig auskunftsoffen noch vollständig geschützt. Entscheidend ist der konkrete Informationsgehalt: Tatsachen über Beschäftigte, Aussagen zu ihrem Verhalten und personenbezogene Bewertungen können von Art. 15 DSGVO erfasst sein; rechtliche Würdigungen, strategische Empfehlungen und Mandantenhinweise sind es grundsätzlich nicht. Für die Praxis empfiehlt sich eine klare Trennung von Sachverhaltsaufklärung und rechtlicher Bewertung. Untersuchungsergebnisse sollten möglichst so dokumentiert werden, dass personenbezogene Informationen gezielt herausgegeben werden können, ohne zugleich Rechtsberatung oder Prozessstrategie offenzulegen.

Autor

Kevin Brinkmann, LL.M.
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg



Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Daten vor Gericht

Die DSGVO verbietet es einem nationalen Gericht nicht, personenbezogene Daten als Beweismittel zu verwerten, die von einer der Parteien zuvor unter Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften erlangt wurden.

EuGH, Urteil vom 18.6.2026 – C-484/24 (NTH Haustechnik)

Der Fall

Die klagende Arbeitgeberin ist Inhaberin eines Heizungs- und Klimatechnikbetriebs, in dem die beklagte Arbeitnehmerin bis Herbst 2019 beschäftigt war. Weil die Beklagte mit dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin verheiratet war, hatte sie bis zur Beendigung von dessen Dienstverhältnis Mitte 2022 Zugang zum Betrieb und zu den dortigen Computern. Unmittelbar danach stellte die Klägerin fest, dass die Beklagte über eBay Gegenstände aus betrieblichem Eigentum auf eigene Rechnung veräußert hatte; der Schaden belief sich auf ca. 46.500,00 Euro. Im anschließenden Verfahren behauptete die Beklagte, die Gegenstände seien ihr von der Klägerin geschenkt worden. Daneben habe die Klägerin die Informationen über die Verkäufe rechtswidrig erlangt, indem sie über die Rufnummer des ehemaligen Diensthandys der Beklagten deren eBay-Passwort geändert habe. Das zweitinstanzliche LAG Niedersachsen setzte den Rechtsstreit aus und legte dem EuGH mehrere Fragen zur Verwertbarkeit von potenziell rechtswidrig erlangten Daten als gerichtliche Beweismittel vor.

Die Entscheidung

Der Gerichtshof konstatierte zunächst, dass die DSGVO grundsätzlich auch auf Datenverarbeitungen durch Gerichte und Behörden Anwendung finde. Der Begriff der Verarbeitung erfasse auch die Aufnahme personenbezogener Daten in eine Verfahrensakte, gleich ob in physischer oder digitaler Form. Kein Recht oder Grundsatz der DSGVO schließe generell oder absolut aus, dass ein Gericht zur Berücksichtigung personenbezogener Daten befugt ist, die zuvor von der übermittelnden Person im Sinne der Verordnung unrechtmäßig verarbeitet wurden. Eine Kenntnis des von der potenziellen Rechtsverletzung Betroffenen sei nicht notwendig, weil die Verarbeitung personenbezogener Daten durch ein Gericht im Zusammenhang mit den in Beweisangeboten enthaltenen Daten grundsätzlich erforderlich sei, um der Verpflichtung



nachzukommen, über die Zulässigkeit dieser Beweisangebote zu entscheiden. Das Recht auf Schutz personenbezogener Daten sei kein uneingeschränktes Recht, sondern gegen andere Grundrechte wie das garantierte Recht auf effektiven gerichtlichen Schutz abzuwägen.

Unser Kommentar

Der EuGH bestätigt die vom BAG aufgestellten Maßgaben zur Verwertbarkeit von datenschutzrechtswidrig erlangten Informationen: Die Erfurter Richter urteilten im Sommer 2023, dass weder die DSGVO noch die ZPO ein grundsätzliches Verwertungsverbot für personenbezogene Daten vorsehen, wenn diese entgegen geltender datenschutzrechtlicher Vorgaben erlangt wurden (BAG, Urteil vom 29.6.2023 – 2 AZR 296/22). Die Unzulässigkeit einer Verwertung ist in der Folge im Grunde nur denkbar, wenn der zur Beweisgewinnung begangene Datenschutzverstoß so gravierend ist, dass er überhaupt nicht mehr als verhältnismäßig angesehen werden kann, etwa, wenn durch verdeckte Videoaufnahmen in Umkleidekabinen in die Intimsphäre von Mitarbeitern eingegriffen wird.

Autor

Stephan Sura
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Kein generelles Streikverbot in der Daseinsvorsorge

Streikmaßnahmen im Bereich der Daseinsvorsorge sind nicht grundsätzlich verboten und nicht unverhältnismäßig, wenn sie mit hinreichender Vorlaufzeit angekündigt werden und keine Gefährdung von Leib, Leben, Gesundheit oder sonstigen existenziellen Belangen Dritter bedingen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19.3.2026 – 7 GLa 4/26

Der Fall

Die Klägerin ist ein kommunales Nahverkehrsunternehmen, das an den Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Bayern gebunden ist. Dieser wurde von der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, der hiesigen Beklagten, zum 31.12.2025 gekündigt. Die Beklagte übermittelte Tarifforderungen, die insbesondere eine Erhöhung des Entgelts um 30 Prozent bei Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsahen. Die Parteien verhandelten bis zum 9.3.2026 an insgesamt vier Tagen. In dieser Zeit rief die Beklagte zu drei Warnstreiks auf und führte diese durch. Eine Einigung konnte – bis auf die Vereinbarung eines Notdienstes – nicht erzielt werden. Am 17.3.2026 rief die Beklagte zu einem weiteren Warnstreik ab dem 18.3.2026 auf. Hiergegen wendete sich die Klägerin und beantragte den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Widerruf des Streikaufrufs und Unterlassung jedweder Streikhandlungen. Das ArbG wies den Antrag zurück.



Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg bestätigte dies. Der Streik verfolge ein tariflich regelbares Ziel, sodass die Forderung der Vergütungserhöhung nicht sittenwidrig nach § 138 BGB sei. Eine Streikforderung sei keiner gerichtlichen Übermaßkontrolle unterworfen, da andernfalls ein Verstoß gegen die Koalitionsbetätigungsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG vorliegen würde. Weiterhin verstoße der Streik nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne, da bereits in hinreichendem Maße Verhandlungen zwischen den Parteien stattgefunden haben und der Streik damit auch erforderlich gewesen sei. Letztlich sei der Streik auch verhältnismäßig im engeren Sinne gewesen. Insbesondere existiere kein generelles Streikverbot in der Daseinsvorsorge: Es sei stets eine Einzelfallabwägung erforderlich, in deren Rahmen vor allem die Art der öffentlichen Leistung, die Intensität der Beeinträchtigung Dritter, Dauer und Umfang des Streiks, Vorwarnzeiten und das Vorhandensein von Not- und Ersatzangeboten zu berücksichtigen seien. Da hier nicht der Gesundheitsbereich betroffen gewesen sei, seien die Einschränkungen nicht derart empfindlich, um den Streik zu untersagen – zumal es eine Notdienstvereinbarung gegeben habe.

Unser Kommentar

Streikuntersagungen und -beschränkungen sind an strenge Voraussetzungen gebunden und geschehen daher selten. Dies gilt auch im Bereich der Daseinsvorsorge. Im vorliegenden Fall galt dies konkret, da keine lebensnotwendigen Dienste oder Güter betroffen waren und damit keine ernste Gefahr für Leib, Leben, Gesundheit oder andere existenzielle Belange festzustellen war. Ferner konnte über alle Streiktage hinweg ein Notdienst aufrechterhalten werden. Anders kann ein Sachverhalt zu beurteilen sein, wenn der Streik im Gesundheitswesen stattfindet und keine (hinreichende) Notdienstvereinbarung geschlossen wird. Arbeitgeber sollten daher im Rahmen von Tarifverhandlungen sorgfältig dokumentieren, welche Verhandlungspositionen ausgetauscht wurden. Auch sollte unter Sicherung aussagekräftiger Belege festgehalten werden, inwieweit Notdienstvereinbarungen verhandelt und eventuell gewerkschaftsseitig boykottiert wurden. Dies kann in einem gerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit eines Streiks ausschlaggebend sein.

Autorin

Sophie Haeberlein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig



Unverhältnismäßigkeit einer Kündigung wegen Beleidigung einer Vorgesetzten

Die Bezeichnung einer Vorgesetzten als „Kind“ und die vulgäre Kritik an ihrem Führungsstil sind zwar Pflichtverletzungen, rechtfertigen aber keine Kündigung, wenn die Beleidigung geringfügig ist und der Mitarbeiter leitbar bleibt.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.11.2025 – 3 SLa 699/24

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer war als Lagermitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Im April 2024 wurde er wegen wiederholter Pflichtverstöße abgemahnt. Im August 2024 kam es zu einem streitigen Vorfall mit seiner neuen Schichtvorgesetzten. Nach Darstellung der Beklagten soll er Weisungen nicht nachgekommen sein und gesagt haben: „Du hast mir gar nichts zu sagen. Du bist noch ein Kind.“ Auf ihre Bitte, sich zu beruhigen, soll er auf Türkisch geantwortet haben: „Du hast die Mutter der Schicht gefickt.“ Der Kläger räumte die Aussage ein, behauptete jedoch, der Satz bedeute übersetzt „Du hast die Schichtmutter weinen lassen“ und habe sich auf überhöhten Leistungsdruck bezogen. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus verhaltensbedingten Gründen. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage, die das ArbG abwies.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf entschied genau umgekehrt. Die Kündigung sei nicht aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG und habe das Arbeitsverhältnis somit nicht beendet. Grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder Kollegen könnten zwar eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wobei nach Ansicht des Gerichts in beiden Äußerungen des Klägers eine Pflichtverletzung liege. Gleichwohl sei die Kündigung unverhältnismäßig. Die Bezeichnung als „Kind“ sei zwar herabwürdigend, bewege sich aber am unteren Rand der Erheblichkeitsschwelle, die zweite Aussage sei als vulgäre Kritik einzuordnen. Selbst bei einer weiteren einschlägigen Abmahnung innerhalb kurzer Zeit wäre diese das vorrangige Reaktionsmittel gewesen, zumal keine gewichtigen Betriebsstörungen vorlagen und der Kläger leitbar sei. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Unser Kommentar

Arbeitgeber neigen bei Beleidigungen häufig vorschnell zu Kündigungen, ohne die Risiken der Unwirksamkeit zu prüfen. Grundsätzlich ist zwischen Beleidigung und Kritik zu unterscheiden, selbst bei ungehobelter Sprache. Bei einer echten Beleidigung oder Schmähung ist die Schwere entscheidend für die verhältnismäßige Sanktion. In der Regel ist eine Abmahnung das angemessene Mittel, im Zweifel auch eine zweite, solange die Aussage nicht gröbste Formen annimmt, die Betriebsabläufe nicht gestört sind und der Arbeitnehmer Einsicht oder Führbarkeit zeigt.

Autor

Andre Schüttauf
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

Abmahnung bei ausländerfeindlicher Äußerung im Betrieb

Parolen wie „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“ können trotz Meinungsfreiheit einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; bei erstmaligem Fehlverhalten ist aber regelmäßig eine Abmahnung erforderlich.

LAG Bremen, Urteil vom 9.12.2025 – 1 SLa 7/25

Der Fall

Der Kläger ist seit 1991 als Kfz-Mechaniker bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Eine bei ihr geltende Konzernbetriebsvereinbarung untersagt jegliches diskriminierendes Verhalten. In einer Nachtschicht Ende November 2023 sprach der Kläger mit einem Arbeitskollegen über veränderte Sprachgewohnheiten, etwa bei Begriffen wie „Zigeunerschnitzel“, „Mohrenkopf“ und „Negerkuss“ und beendete das Gespräch mit dem Satz: „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“. Daraufhin ermittelte eine interne Meldestelle der Konzernmutter und befragte auch einen weiteren, beim Vorfall anwesenden Arbeitnehmer. Dieser gab an, der Kläger habe ihn angeschaut und dabei „Neger“ und „Negerkuss“ gesagt und gelacht. Die Beklagte kündigte dem Kläger infolgedessen außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Der anschließenden Kündigungsschutzklage gab das ArbG statt.

Die Entscheidung

So entschied auch das LAG Bremen. Grobe Ehrverletzungen von Arbeitskollegen könnten an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen, so auch die Bezeichnung als „Neger“. Abwertende Bemerkungen aufgrund der ethnischen Herkunft seien regelmäßig als Benachteiligung nach dem AGG zu werten, während Arbeitgeber nach § 12 Abs. 3 AGG verpflichtet seien, solche zu unterbinden. Die vom Kläger bestrittene Bezeichnung des Kollegen würde bei Wahrunterstellung an sich einen wichtigen Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB bilden. Das LAG konnte die Äußerung jedoch weder feststellen noch einen ausreichenden dringenden Verdacht bejahen. Die unstreitig getätigte Äußerung „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“ rechtfertige ebenfalls keine Kündigung – weder außerordentlich noch ordentlich. Die Äußerung könne an sich einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Die Meinungsfreiheit aus Art. 5 GG finde ihre Schranken in den allgemeinen Gesetzen, wozu auch die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht



zähle. Die fristlose Kündigung sei jedoch mangels vorangegangener Abmahnung unverhältnismäßig. Eine solche sei weder erfolglos geblieben, noch liege eine derart schwere Pflichtverletzung vor, dass deren erstmalige Hinnahme unzumutbar wäre.

Unser Kommentar

Selbst bei fremdenfeindlichen Äußerungen im Betrieb ist stets der Einzelfall entscheidend: Ohne vorherige Abmahnung ist eine Kündigung selbst bei Parolen wie im vorliegenden Fall regelmäßig unverhältnismäßig. Anders kann die Bewertung bei gezielter rassistischer Herabwürdigung von Arbeitskollegen ausfallen, wenn der Arbeitnehmer keinerlei Einsicht zeigt. So entschieden etwa die Instanzen bis zum BVerfG im Fall eines Arbeitnehmers, der gegenüber einem Kollegen mit dunkler Hautfarbe Affenlaute äußerte. Dies war gerade nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt und stellte einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB dar (BVerfG, Urteil vom 2.11.2020 – 1 BvR 2727/19). Ausschlaggebend waren dabei gerade die bagatellisierende, uneinsichtige Haltung des Betroffenen – und eine zuvor erfolgte Abmahnung. Arbeitgeber sollten bei erstmaligen Vorfällen daher jedenfalls abmahnen, um unmissverständlich klarzustellen, dass diskriminierende Äußerungen nicht geduldet werden – und um die Wirksamkeitschancen einer späteren Kündigung zu erhöhen.

Autorin

Luisa Sause
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Mindestlohnanspruch in dualem Studium

Vermittelt ein Arbeitgeber einer dual tätigen Studierenden nicht das nötige Wissen und erbringt diese deshalb keine Leistungsnachweise, so liegt kein Pflichtpraktikum mehr vor, weshalb die Studierende für ihre geleistete Arbeit einen Vergütungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns hat.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2025 – 15 Sa 47/24

Der Fall

Die Klägerin war ab 1.10.2022 Studentin im dualen Studiengang „Fitnesswissenschaft und Fitnessökonomie“. In diesem Rahmen schloss sie mit der beklagten Arbeitgeberin, die ein Fitnessstudio betreibt, einen „Dualen Studien- und Ausbildungsvertrag“. Hierdurch sollte sie die betrieblichen Ausbildungsphasen für sieben Semester bei der Beklagten durchführen. Diese verpflichtete sich, der Klägerin die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Für das erste Studienjahr wurde eine Vergütung von monatlich 750,00 Euro mit einem Anstieg von je 100 Euro pro Monat in jedem Studienjahr vereinbart; die Wochenarbeitszeit sollte 35 Stunden betragen. Im zweiten Semester reichte die Klägerin keine Praxisberichte an ihrer Hochschule ein, woraufhin diese das Semester nicht anerkannte. Mitte Juli 2023 verlangte die Klägerin erfolglos ein höheres Gehalt von der Beklagten, Mitte September kündigte sie das Vertragsverhältnis und klagte später auf eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für ihre Tätigkeit, da diese kein Pflichtpraktikum gem. § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG dargestellt habe. Das ArbG wies die Klage zurück.



Die Entscheidung

Demgegenüber gab das LAG Baden-Württemberg teilweise der Berufung der Klägerin statt. Für das zweite Semester habe sie einen Anspruch auf Vergütung in Mindestlohnhöhe. Im ersten Semester habe es sich um ein Pflichtpraktikum gem. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung gehandelt. Ein Praktikum werde in diesem Sinne gleichermaßen verpflichtend geleistet, wenn es im Rahmen von Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen erfolgt, weshalb auch Praktika in dualen Studiengängen vom MiLoG ausgenommen sein könnten. Ein hohes Arbeitszeitvolumen oder eine lange Gesamtausbildungsdauer stünden dem nicht entgegen, solange der Zeitraum den einschlägigen hochschulrechtlichen Bestimmungen entspricht. Etwas anderes gelte jedoch für das zweite Semester: Die Ausbildung sei in dieser Phase nicht anhand der hochschulrechtlichen Bestimmungen durchgeführt worden, da die Beklagte nicht nachweisen könne, dass sie die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt hat. Dies zeigten insbesondere die fehlenden Praxisberichte der Klägerin. Die Revision wurde zugelassen (Az. beim BAG: 9 AZR 76/26).

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist falsch und würde dazu führen, dass das Prüfungsversagen eines Studenten, dessen Leistungsnachweis mit der Erbringung einer praktischen Studienzeit zusammenhängt, womöglich ohne jedes Zutun des Praktikumsgebers zu einem Mindestlohnanspruch führt. Der Gesetzgeber wollte bei Schaffung des MiLoG explizit auch Praxiszeiten in dualen Studiengängen unter § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG fassen (BT-Drs. 18/2010 [neu], 24), wodurch sich auch die Frage nach einer zeitlichen Grenze in diesem Fall nicht stellt. Ein Mindestlohnanspruch kann sich bei Pflichtpraktika nur ergeben, wenn diese doch nicht (mehr) obligatorisch sind oder nach dem Inhalt der Tätigkeit de facto nicht der Lernzweck, sondern die Übernahme regulärer Arbeit im Vordergrund steht. Dies betrifft dann jedoch die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis. Auf eine Korrektur des vorliegenden Urteils durch das BAG ist zu hoffen.

Autor

Stephan Sura

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

■ BAV-AKTUELL

Altersvorsorgepolitik in Bewegung

Alle drei Säulen der Altersvorsorge sind regelmäßig Gegenstand neuer gesetzlicher Vorgaben und sozialpolitischer Reformvorhaben. Der demografische Wandel und die damit verbundenen Anforderungen an die langfristige Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme machen fortlaufende Anpassungen erforderlich. Gerade in der aktuellen politischen Legislaturperiode sind dabei zahlreiche Entwicklungen zu beobachten.



Was bisher geschah

Gesetzliche Neuerungen können die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Gestaltung künftiger Modelle der betrieblichen Altersversorgung sowie die Erwartungen der Beschäftigten maßgeblich beeinflussen. Die Aktivrente etwa schafft steuerliche Anreize für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Arbeitgebern dürfte es damit leichter fallen, erfahrene Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze für eine Weiterbeschäftigung zu gewinnen. Das kann insbesondere bei Fachkräfteengpässen und bei Einarbeitung von Nachfolgern sinnvoll sein. Bestehende Versorgungsregelungen sollten in Bezug auf verlängerte Erwerbsphasen auf Anpassungsbedarf geprüft werden.

Das Rentenpaket 2025 stabilisiert wiederum das Rentenniveau und verlängert Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Rentenwertbestimmungsverordnung 2026 erhöhte den aktuellen Rentenwert jüngst um 4,24 Prozent. Praktische Relevanz für Arbeitgeber mit betrieblicher Altersversorgung besteht im Hinblick auf diese Regelungen aber nur dort, wo die Versorgungszusage an die gesetzliche Rente anknüpft, etwa bei älteren Versorgungsordnungen mit Gesamtversorgungscharakter.

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt auf die Verbreitung der bAV, insbesondere durch Entwicklungen zum Sozialpartnermodell und eine verbesserte Förderung von Betriebsrenten für Beschäftigte mit geringem Einkommen. Die Verbesserung der Förderung für Geringverdiener ist vor allem interessant für Unternehmen mit vielen Teilzeitkräften oder Beschäftigten in niedrigeren Vergütungsgruppen. Die erweiterte Abfindungsmöglichkeit für Kleinbetragsrenten ermöglicht Arbeitgebern die Befreiung von langfristigem Verwaltungsaufwand für kleinere Versorgungsverpflichtungen.

Was kommen wird

Weitere Neuerungen stehen schon an: Im Zuge der Reformierung der ‚Riester-Rente' wird ab 2027 das sog. Altersvorsorgedepot staatlich gefördert werden, welches es auch als „Standarddepot" (mit festgelegten Anforderungen) geben wird. Die Förderung über Zulagen und Sonderausgabenabzug

bleibt. Allerdings wird die Gewährung der vollen Zulagen nicht mehr wie bisher von der Erbringung eines vom Vorjahreseinkommen abhängigen Mindestbeitrags abhängen. Der Kreis der Förderberechtigten wird erweitert, sodass nunmehr auch Selbständige und in der berufsständischen Versorgung Versicherte förderberechtigt sind.

Daneben ist der Gesetzentwurf für die Frühstartrente veröffentlicht worden. Ziel des Gesetzes ist eine ab dem Alter von sechs Jahren startende kapitalgedeckte Altersvorsorge. Hierdurch soll ein langfristiger Vermögensaufbau erreicht werden. Vorgesehen ist eine staatliche Einzahlung von zehn Euro pro Monat entweder in einen von den Eltern abgeschlossenen Altersvorsorgedepot-Vertrag oder – falls ein solcher nicht abgeschlossen wird – in eine kollektive Anlage am Kapitalmarkt.

Die Alterssicherungskommission hat im Juni 2026 ferner ihren Bericht zur Weiterentwicklung der Alterssicherung vorgelegt und darin zahlreiche Empfehlungen für ein finanzierbares Alterssicherungssystem formuliert. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen gehören etwa die Koppelung der Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung, die Einbeziehung weiterer Einführung einer kapitalgedeckten Rentenkomponente. Der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung soll erhöht werden.

■ VERANSTALTUNGSHINWEIS:

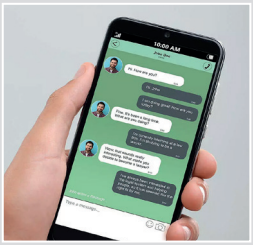
Die Autorin des Beitrags spricht zum Thema „Betriebsrente und EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Beitrag oder Leistung?“ demnächst auf der Handelsblatt-Tagung „Betriebliche Altersversorgung 2026“, 9.-11. November 2026 in Berlin.

Nähere Informationen unter:
https://live.handelsblatt.com/event/jahrestagung-betriebliche-altersversorgung/programm/

Autorin

Prof. Dr. Annekatrin Veit
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München

■ AKTUELLES AUS UNSEREM ARBEITSRECHTS-BLOG



Tanja Treib:
Weiterleitung privater Chatnachrichten an den Arbeitgeber – ein Verstoß gegen die „Haushaltsausnahme“ der DSGVO? | →



May Linda Chhor:
Vorwirkender Kündigungsschutz vor jedem Elternzeitabschnitt | →



Hans-Christian Ackermann:
Materieller Schadensersatz nach Diskriminierung im Bewerbungsverfahren | →



Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück:
Öffentliche Stimmauszählung bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung | →



Lukas Paetzold und Charlotte Elsner, LL.M.:
Auswirkungen einer einseitigen unwiderruflichen Freistellung nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage | →



Dr. Jan Hufert:
Umfang des Auskunftsanspruchs bei Streitigkeiten um Annahmeverzugslohn | →

■ BERATUNGSHINWEIS

Sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfungen



Sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfungen können Beitragsnachforderungen, Säumniszuschläge und erhebliche organisatorische Belastungen auslösen. Sie berühren häufig zugleich arbeits-, steuer-, ordnungswidrigkeiten- und strafrechtliche Fragestellungen.

Die Träger der Rentenversicherung prüfen Arbeitgeber im Rahmen von Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV. Daneben verfügt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Hauptzollämter über Prüfungsaufgaben und -befugnisse. Wir begleiten Sie von der präventiven Risikobewertung bis zur Vertretung im Rechtsbehelfs- und Klageverfahren.

Unser Beratungsansatz

Wir identifizieren sozialversicherungsrechtliche Risiken frühzeitig und unterstützen Sie in Prüfungssituationen rechtlich und strategisch.

- Präventive Risikoanalyse und praxisnahe Handlungsempfehlungen;
- Rechtliche Begleitung des Prüfungsverfahrens und Kommunikation mit Behörden;
- Bewertung von Folge- und Haftungsrisiken sowie Vertretung bei streitigen Feststellungen.

Typische Risikofelder

- Beitragsnachforderungen aufgrund abweichender sozialversicherungsrechtlicher Beurteilungen;
- Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten;
- Einsatz von Fremdpersonal, Dienstleistern, Subunternehmern oder konzernintern tätigen Personen;
- Säumniszuschläge, Bußgelder sowie persönliche und organisatorische Folgerisiken.

Prävention und Prüfungsvorbereitung

Eine rechtzeitige Überprüfung hilft, Fehlerquellen zu erkennen und Beanstandungen in Betriebsprüfungen vorzubeugen.

- Bewertung von Vergütungs- und Benefit-Strukturen;
- Aufbau von Dokumentations- und Freigabestrukturen;
- Sichtung prüfungsrelevanter Informationen sowie Vorbereitung von Gesprächen und Stellungnahmen.

Begleitung bei DRV- und FKS-Prüfungen

Bei angekündigten DRV-Betriebsprüfungen unterstützen wir bei Unterlagenaufbereitung, rechtlicher Bewertung kritischer Sachverhalte und Kommunikation mit der Deutschen Rentenversicherung. Bei Prüfungen durch die Finanzkontrolle

Schwarzarbeit stehen wir kurzfristig für Erstberatung, Kommunikations- und Dokumentationsfragen sowie die Bewertung besonderer Risikosituationen zur Verfügung.

Prüfungsfeststellungen, Beitragsbescheide und Rechtsbehelfe

Prüfungsmitteilungen und Beitragsbescheide prüfen wir auf ihre Tatsachengrundlage, die rechtliche Würdigung sowie wirtschaftliche Folgen. Wir entwickeln die Verfahrensstrategie, führen Gespräche mit den zuständigen Stellen und vertreten Sie im Widerspruchs- und sozialgerichtlichen Verfahren.

- Prüfung möglicher Beitrags- und Folgekosten sowie erforderlicher Anpassungen für die Zukunft;
- Fristenkontrolle, Einlegung und Begründung von Widersprüchen;
- Abstimmung mit Steuerberatern, Lohnbüros und weiteren Beratern.Ihr Mehrwert
- Frühzeitige Risikoerkennung und damit Vorbeugung von Beanstandungen;
- Rechtliche Unterstützung in sensiblen Prüfungs- und Entscheidungssituationen;
- Interessenvertretung bei streitigen Feststellungen und rechtssichere Empfehlungen zur Prozessverbesserung.

Hinweis zur Fristwahrung: Der Widerspruch ist grundsätzlich innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Verwaltungsakts einzulegen (§ 84 SGG).

Ihr Mehrwert

- Frühzeitige Risikoerkennung und damit Vorbeugung von Beanstandungen;
- Rechtliche Unterstützung in sensiblen Prüfungs- und Entscheidungssituationen;
- Interessenvertretung bei streitigen Feststellungen und rechtssichere Empfehlungen zur Prozessverbesserung.

Rechtliche Begleitung, wenn es darauf ankommt.

Autorinnen

Simone Lersch
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Nina Stephan
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe



Achim Braner
Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com



Kevin Brinkmann, LL.M.
Rechtsanwalt, Senior Associate
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067 11184
kevin.brinkmann@luther-lawfirm.com



Simone Lersch
Rechtsanwältin, Partnerin
Köln
+49 221 9937 16776
simone.lersch@luther-lawfirm.com



Daniel Greger
Rechtsanwalt, Senior Associate
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067 12195
daniel.greger@luther-lawfirm.com



Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Berlin
+49 30 52133 21142
robert.steinrueck@luther-lawfirm.com



Sophie Haeberlein
Rechtsanwältin, Associate
Leipzig
+49 341 5299 1225
sophie.haeberlein@luther-lawfirm.com



Prof. Dr. Annekatrin Veit
Rechtsanwältin, Steuerberaterin, Partnerin
München
+49 89 23714 12913
annekatrin.veit@luther-lawfirm.com



Dr. Jan-Moritz M. Hahn
Rechtsanwalt, Associate
Leipzig
+49 341 5299 24874
jan-moritz.hahn@luther-lawfirm.com



Nina Stephan
Rechtsanwältin, Counsel
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Essen
+49 201 9220 24758
nina.stephan@luther-lawfirm.com



Dr. Paulina Noppeney
Rechtsanwältin, Associate
Berlin
+49 30 52133 21142
pia-paulina.noppeney@luther-lawfirm.com



Martina Ziffels
Rechtsanwältin, Counsel
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067
martina.ziffels@luther-lawfirm.com



Stephan Sura
Legal Consultant
Köln
+49 221 9937 21785
stephan.sura@luther-lawfirm.com



Andre Schüttauf
Rechtsanwalt, Senior Associate
Essen
+49 201 9220 24620
andre.schuettauf@luther-lawfirm.com



Luisa Sause
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Köln
+49 221 9937 10030
luisa.sause@luther-lawfirm.com

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Ho-Chi-Minh-Stadt, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Kyjiw, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter
www.luther-lawfirm.com
www.luther-services.com

unyer GLOBAL ADVISORS