NORTON ROSE FULBRIGHT

Arbeitsrecht Highlights

Newsletter

Employment and labor | Oktober 2026





Oktober 2026 | Inhalt

Editorial	**1**
EU-Entgelttransparenz: Was Arbeitgeber bis zur deutschen Umsetzung beachten sollten	**2**
KI-Anwendungen im Betrieb: Zentrale arbeitsrechtliche Anforderungen an Arbeitgeber	**6**
Neuerungen	**10**
Aktuelle Rechtsprechung	**14**
Termine	**26**
Ihre Ansprechpartner	**27**

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter möchten wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

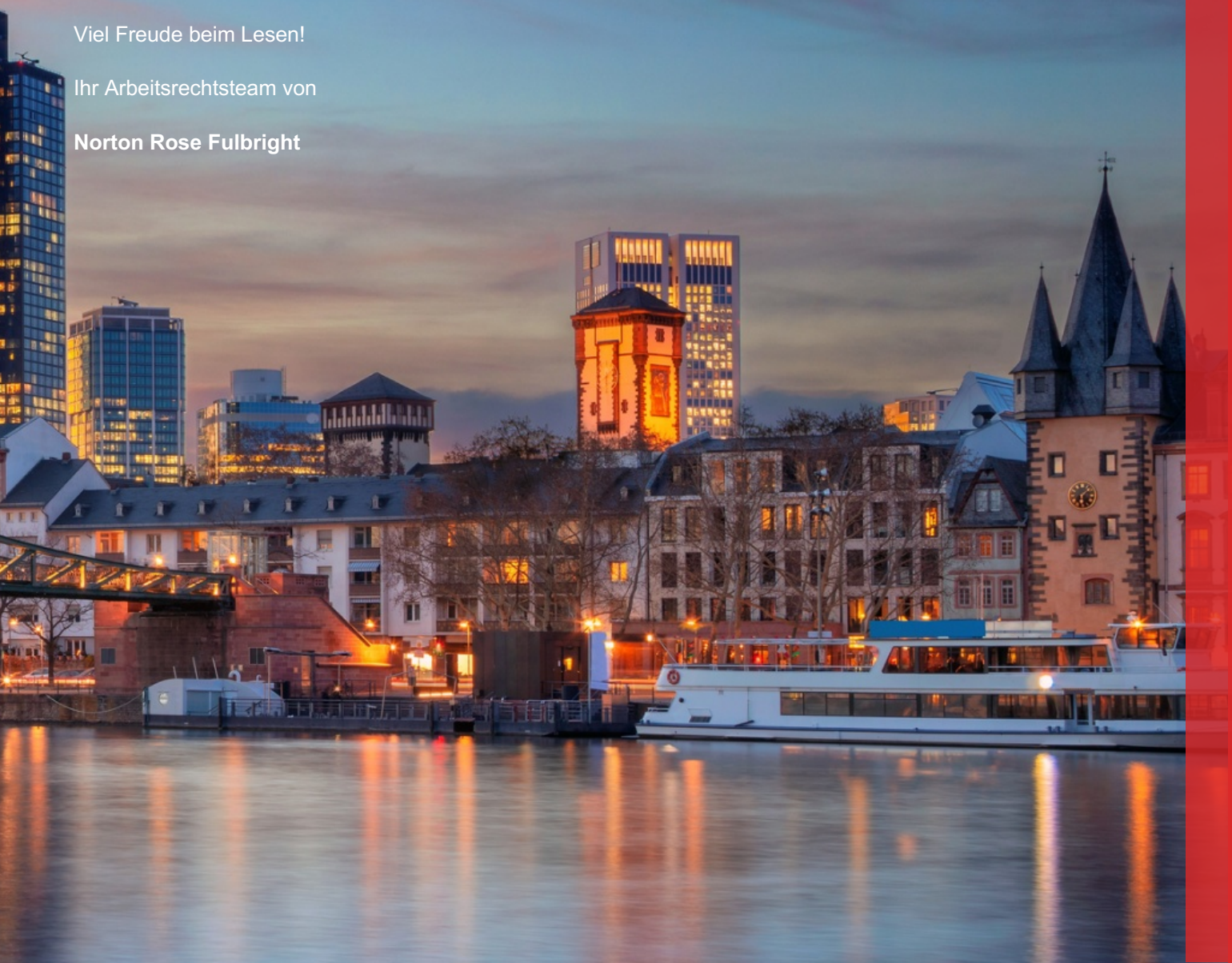
Im Mittelpunkt dieser Ausgabe stehen die Folgen der verzögerten Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb. Darüber hinaus stellen wir Ihnen ausgewählte neue Urteile aus der arbeitsrechtlichen Praxis vor.

Sollten Sie Fragen haben oder einzelne Themen vertiefen möchten, steht Ihnen unser Team jederzeit gerne zur Verfügung. Die Kontaktdaten finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von

Norton Rose Fulbright



EU-Entgelttransparenz: Was Arbeitgeber bis zur deutschen Umsetzung beachten sollten

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird das deutsche Entgeltrecht erheblich verändern. Die Umsetzungsfrist der Richtlinie EU 2023/970 ist bereits am 7. Juni 2026 abgelaufen. Deutschland hat die Richtlinie bislang nicht vollständig in nationales Recht überführt. Ein deutsches Umsetzungsgesetz wird voraussichtlich erst 2027 erwartet. Arbeitgeber sollten die Übergangszeit trotzdem nicht als rechtliches Vakuum verstehen.

Keine vollständige unmittelbare Anwendung, aber steigender Anpassungsdruck

Die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) beruht auf Art. 157 AEUV. Danach müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt werden. Dieser Grundsatz gilt schon lange als unmittelbar anwendbares europäisches Primärrecht. Die Entgelttransparenzrichtlinie konkretisiert diesen Grundsatz durch Informations-, Transparenz-, Dokumentations- und Durchsetzungsmechanismen.

Für private Arbeitgeber bedeutet dies jedoch nicht, dass sämtliche Vorgaben der Richtlinie schon jetzt unmittelbar gelten. Richtlinien begründen keine unmittelbaren Pflichten für Private. Ob und in welchem Umfang der Europäische Gerichtshof einzelne Vorgaben der Richtlinie trotzdem zwischen privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern berücksichtigt, bleibt abzuwarten.

Anders kann dies gegenüber öffentlichen Arbeitgebern liegen. Soweit einzelne Richtlinienbestimmungen hinreichend klar, bestimmt und unbedingt sind, können sie nach Ablauf der Umsetzungsfrist gegenüber dem Staat und staatlichen Einrichtungen unmittelbare Wirkung entfalten.

Richtlinienkonforme Auslegung durch die Gerichte als zentrale Brücke in der Übergangszeit

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH sind nationale Gerichte verpflichtet, das gesamte innerstaatliche Recht so weit wie möglich richtlinienkonform auszulegen, dass die Ziele einer europäischen Richtlinie möglichst wirksam erreicht werden. Die Praxis zeigt, dass die Gerichte bei der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts wiederholt erhebliche interpretatorische Spielräume genutzt und dabei zu Ergebnissen gelangt sind, die zuvor kaum vorhersehbar erschienen. Das zeigte die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 zur Arbeitszeiterfassung, in der das Gericht überraschend eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus dem Arbeitsschutzgesetz ableitete.

Gerichte dürften daher schon jetzt die Regelungen zum persönlichen Anwendungsbereich, zum Entgeltbegriff und zu den Kriterien für gleichwertige Arbeit anwenden. Auch die nach nationalem Recht bestehenden Aufgaben des Betriebsrats (Art. 7 Abs. 2 ETRL) und die Maßregelungsverbote (Art. 25 ETRL) können eine Rolle spielen.

Entgeltbegriff und transparente Vergütungssysteme

Den größten praktischen Anpassungsdruck erzeugt die Pflicht zu transparenten und diskriminierungsfreien Vergütungssystemen. Das heißt konkret: Unternehmen

müssen künftig nachweisen können, dass ihre Gehaltsstrukturen auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen. Die EU-Richtlinie (Art. 4 Abs. 4 ETRL) präzisiert dabei den bereits im EU-Recht verankerten Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit". Deutsche Gerichte können diese Vorgaben schon jetzt bei der Auslegung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) berücksichtigen. Für Arbeitgeber bedeutet das: Sie sollten bereits jetzt ihre Vergütungssysteme auf mögliche Ungleichbehandlungen überprüfen und dokumentieren, warum bestimmte Positionen unterschiedlich vergütet werden.

Beweislast: Schlechte Dokumentation wird zum Prozessrisiko

Die in § 22 AGG verankerte Beweislastregelung dürfte im Kontext der Entgeltgleichheit weiter an Bedeutung gewinnen. Bereits heute genügt es, wenn Beschäftigte Indizien vortragen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung zum sogenannten Paarvergleich-Urteil vom 23.10.2025 (Az. 8 AZR 300/24) klargestellt, dass bereits der Vergleich mit einem einzelnen besser vergüteten Kollegen des anderen Geschlechts die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen kann, wenn gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt. Der Arbeitgeber muss diese Vermutung widerlegen.

Für Arbeitgeber wird es daher deutlich schwieriger werden, Entgeltunterschiede zu rechtfertigen, wenn Vergütungsentscheidungen nicht nachvollziehbar dokumentiert und auf objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gestützt werden. Dies gilt für Grundgehälter ebenso wie für variable Vergütung, Zulagen, Sonderzahlungen, Aktienprogramme, Benefits und betriebliche Altersversorgung. Die sorgfältige Dokumentation von Vergütungsstrukturen und individuellen Entgeltentscheidungen wird damit zu einem zentralen Instrument der Prozessverteidigung.

Erweiterung des Auskunftsrechts der Arbeitnehmer wahrscheinlich

Art. 7 ETRL regelt das Auskunftsrecht umfassend: Arbeitnehmer können künftig unabhängig von der Betriebsgröße Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe sowie über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Durchschnittsentgelte vergleichbarer Beschäftigter verlangen. Der Arbeitgeber muss diese Auskunft grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten erteilen und seine Beschäftigten jährlich über das Auskunftsrecht informieren.

Die Auskunftsansprüche nach §§ 10 ff. EntgTranspG sind daher künftig richtlinienkonform auszulegen. Dies könnte zu einer inhaltlichen Erweiterung der bestehenden Ansprüche führen, etwa hinsichtlich der Offenlegung von Vergleichsgruppen, der Transparenz über die bei der Entgeltfestsetzung angewandten Kriterien oder der Anforderungen an Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit der Arbeitgeberauskunft.

Weniger wahrscheinlich erscheint demgegenüber eine richterliche Rechtsfortbildung im Hinblick auf die in Art. 7 und Art. 9 Abs. 2 bis 4 ETRL vorgesehenen niedrigeren Schwellenwerte für Auskunfts- und Berichtspflichten. So sieht Art. 7 ETRL ein Auskunftsrecht für Arbeitnehmer unabhängig von der Betriebsgröße vor. Art. 9 Abs. 2 bis 4 ETRL legen abgestufte Berichtspflichten je nach Unternehmensgröße fest: Ab 100 Beschäftigten müssen Arbeitgeber bestimmte Entgeltdaten offenlegen, bei mehr als 250 Beschäftigten gelten erweiterte Berichtspflichten. Eine richterliche Absenkung dieser Schwellenwerte würde in die grundlegenden Wertungsentscheidungen des nationalen Gesetzgebers eingreifen und die Grenzen unionsrechtskonformer Auslegung voraussichtlich überschreiten. Gleichwohl sollten Arbeitgeber nicht davon ausgehen, dass die bestehenden Schwellenwerte einen verlässlichen Schutz vor zusätzlichen Transparenzanforderungen bieten.

Entgeltverschwiegenheitsklauseln geraten weiter unter Druck

Art. 7 Abs. 5 ETRL erklärt Entgeltverschwiegenheits-klauseln, also arbeitsvertragliche Regelungen, die es Beschäftigten untersagen, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen, im Grundsatz für unzulässig. Der Gedanke dahinter ist einfach: Wo Arbeitnehmer ihre Vergütung nicht offenlegen dürfen, ist ein Vergleich von Entgelten

und damit die Durchsetzung des Grundsatzes gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit praktisch kaum möglich.

Auch ohne nationales Umsetzungsgesetz könnte diese Wertung bereits heute Einfluss auf die Rechtsprechung entfalten. Da Entgeltverschwiegenheitsklauseln der AGB-Kontrolle nach § 307 BGB unterliegen, wird künftig verstärkt zu prüfen sein, ob sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, weil sie die Aufdeckung und Durchsetzung von Entgeltgleichheitsansprüchen erschweren. Je stärker die Gerichte die Richtlinie als Auslegungshilfe heranziehen, desto größer wird das Risiko, dass pauschale Verschwiegenheitsklauseln als unwirksam angesehen werden.

Stärkung der Position von Betriebsräten

Auch Betriebsräte dürften die Entgelttransparenzrichtlinie verstärkt aufgreifen. Schon nach geltendem Recht haben sie nach § 80 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass Gesetze und Gleichbehandlungsgrundsätze eingehalten werden. Bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung bestehen zudem Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

In der Praxis ist daher mit mehr Informationsverlangen, Initiativen zur Überprüfung von Entgeltstrukturen und Diskussionen über diskriminierungsfreie Vergütungssysteme zu rechnen. Arbeitgeber sollten Betriebsräte frühzeitig einbinden, ohne dabei vorschnell rechtliche Positionen aufzugeben.

Tarifverträge

Tarifgebundene Arbeitgeber profitieren bislang von der Angemessenheitsvermutung des § 4 Abs. 5 EntgTranspG. Danach gelten tarifvertragliche Entgeltregelungen grundsätzlich als angemessen. Die Entgelttransparenzrichtlinie verfolgt jedoch einen weitergehenden Ansatz: Art. 4 Abs. 1 und 4 ETRL verlangen eine Überprüfbarkeit von Entgeltsystemen anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien. Eine dem deutschen Recht vergleichbare Privilegierung tarifvertraglicher Regelungen kennt die Richtlinie nicht.

Dies kann insbesondere dort relevant werden, wo tarifliche Eingruppierungen historisch gewachsen, pauschalierend oder nicht hinreichend analytisch begründet sind. Ob und in welchem Umfang die deutsche Angemessenheitsvermutung künftig unionsrechtlich Bestand hat, ist offen.

Dieses Spannungsverhältnis zwischen deutscher Gesetzgebung und europäischem Regelungsansatz dürften tarifliche Bewertungslogiken auf den Prüfstand stellen und insbesondere dort relevant werden, wo Eingruppierungen historisch gewachsen, pauschalierend oder nicht hinreichend analytisch begründet sind. Es ist daher wahrscheinlich, dass deutsche Gerichte zunächst den EuGH anrufen werden und tarifliche Entgeltsysteme nicht pauschal als diskriminierungsfrei bewerten werden.

Welche Vorgaben wohl erst mit Umsetzungsgesetz greifen

Nicht alle Vorgaben der Richtlinie lassen sich durch richterliche Auslegung vorwegnehmen. Wo die Richtlinie neue Organisations-, Melde-, Verfahrens- oder Berichtspflichten schafft, fehlt im deutschen Recht häufig ein tragfähiger Anknüpfungspunkt. Eine richterliche Rechtsfortbildung würde dort die Grenze zur unzulässigen Rechtssetzung überschreiten.

Dies betrifft insbesondere:

- neue Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren, etwa Angaben zum Einstiegsentgelt oder zur Entgeltspanne,
- das Verbot der Frage nach der Entgelthistorie von Bewerbern,
- detaillierte Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle,
- gemeinsame Entgeltbewertungen,
- Meldepflichten gegenüber Behörden,
- Schwellenwerte, Fristen und Verfahrensvorgaben.

Gerade bei Recruiting-Pflichten (Art. 5 Abs. 1 ETRL) spricht viel dafür, dass eine Anwendung vor Inkrafttreten eines Umsetzungsgesetzes für private Arbeitgeber nicht ohne Weiteres möglich ist. Der deutsche Gesetzgeber hat Bewerber bislang bewusst nicht in den persönlichen Anwendungsbereich des

Entgelttransparenzgesetzes einbezogen, obwohl ihm die Relevanz der Entgelttransparenz bewusst war (vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 21, 49, 76). Eine vollständige Vorwegnahme der Richtlinienvorgaben durch die Gerichte wäre daher rechtlich angreifbar.

Praxishinweis

Auch ohne deutsches Umsetzungsgesetz entfaltet die Entgelttransparenzrichtlinie bereits heute praktische Wirkung. Insbesondere durch die richtlinienkonforme Auslegung des bestehenden Rechts steigen die Anforderungen an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Dokumentation von Vergütungsentscheidungen. Arbeitgeber sollten die Übergangszeit daher nutzen, um Vergütungssysteme auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien zu überprüfen. Wer frühzeitig handelt, reduziert Prozess- und Compliance-Risiken und schafft zugleich die Grundlage für eine rechtssichere Umsetzung der künftigen gesetzlichen Vorgaben.

KI-Anwendungen im Betrieb: Zentrale arbeitsrechtliche Anforderungen an Arbeitgeber

Die Umstellung betrieblicher Prozesse und die Einführung effizienter KI-Anwendungen entscheidet zunehmend über die Markt- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Arbeitgeber müssen komplexe rechtliche Vorgaben und umfangreiche Dokumentations- und Governancepflichten an der Schnittstelle von Arbeits- und Technologierecht beachten.

Betriebsverfassungsrechtliche Anforderungen

Betriebsänderung durch KI-Einsatz

Der Einsatz von KI ist per se keine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG, kann im Einzelfall jedoch eine solche darstellen, beispielsweise wenn die Automatisierung wesentlicher Betriebsteile zu einem signifikanten Personalabbau (§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG) führt, eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation bewirkt (§ 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG) oder grundlegend neue Arbeitsmethoden eingeführt werden (§ 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG).

Ob die Einführung von KI die Schwelle zur Betriebsänderung nach § 111 BetrVG tatsächlich überschreitet, ist eine Frage des Einzelfalls. Regelmäßig handelt es sich jedoch lediglich um die Weiterentwicklung bestehender IT-Systeme ohne einschneidende Auswirkungen auf Betriebsablauf, Arbeitsweise oder Arbeitsbedingungen. Ebenso wird KI typischerweise nicht als „Betriebsanlage“, sondern als Bestandteil der bestehenden IT-Infrastruktur einzuordnen sein. Liegt gleichwohl eine Betriebsänderung vor, sind Verhandlungen über Interessenausgleich und gegebenenfalls Sozialplan erforderlich.

Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Einsatz von KI-Systemen im Unternehmen berührt eine Vielzahl betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Arbeitgeber sollten den Betriebsrat in Abhängigkeit vom Planungs- bzw. Umsetzungsstadium einbeziehen.

Neben den allgemeinen Unterrichtungs- und Überwachungsrechten nach § 80 Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat bei KI-Systemen zudem einen externen Sachverständigen hinzuziehen, um die oft komplexe technische Funktionsweise des Systems und dessen Auswirkungen auf die Beschäftigten beurteilen zu können. Dieses Recht ist bei KI-Systemen erleichtert: Der Betriebsrat muss – anders als sonst – nicht eigens begründen, warum er einen Sachverständigen benötigt (§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat bereits in der Planungsphase über Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu unterrichten, soweit diese durch den Einsatz von KI geprägt werden. Für Hochrisiko-KI-Systeme kommen zusätzliche Informationspflichten nach Art. 26 Abs. 7 KI-VO hinzu. Zu beachten ist, dass KI-Systeme gemäß Art. 6 Abs. 3 KI-VO unter bestimmten Voraussetzungen von der Hochrisiko-Einstufung ausgenommen sein können, etwa wenn sie nur vorbereitende Aufgaben erfüllen.

KI-Kompetenz

Schließlich trifft Arbeitgeber nach Art. 4 KI-VO die Pflicht, eine angemessene KI-Kompetenz der Beschäftigten sicherzustellen, also die Fähigkeit, KI- Systeme sachgerecht einzusetzen, deren Ergebnisse kritisch einzuordnen und Risiken der Technologie zu erkennen. Bei der konkreten Ausgestaltung solcher Qualifizierungsmaßnahmen – etwa zu Inhalt, Umfang und Teilnehmerkreis – steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG zu. In der Praxis werden entsprechende Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen häufig kollektivrechtlich – etwa in Betriebsvereinbarungen oder im Rahmen von Interessenausgleichen – vereinbart.

Mitbestimmungstatbestände in der Praxis

Besondere praktische Bedeutung kommt § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu. Generative KI-Systeme, KI-Assistenten oder intelligente Kollaborationsplattformen verarbeiten regelmäßig Nutzungs- und Protokolldaten, etwa zu Bearbeitungszeiten, Kommunikationsverhalten, Dateizugriffen oder der Nutzung einzelner Funktionen. Diese Daten können Rückschlüsse auf Arbeitsverhalten, Leistungsfähigkeit oder Kompetenzen von Beschäftigten ermöglichen. Für die Mitbestimmung kommt es dabei nicht auf eine tatsächliche Überwachungsabsicht des Arbeitgebers an. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG genügt bereits die objektive Eignung des Systems zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle.

Daneben können weitere Mitbestimmungsrechte einschlägig sein, insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs), Nr. 2 und 3 (Arbeitszeit und Arbeitsabläufe), Nr. 7 (Gesundheitsschutz) sowie Nr. 10 und 11 BetrVG (Vergütungs- und Leistungsbewertungssysteme). Ergänzend kommen Beteiligungsrechte nach §§ 95, 99 BetrVG in Betracht. Flankiert werden diese Beteiligungsrechte durch den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nach § 75 Abs. 2 BetrVG.

Verstöße gegen Mitbestimmungsrechte können zur Untersagung der Einführung oder Nutzung des Systems führen. Arbeitgeber sollten daher KI-Anwendungen frühzeitig betriebsverfassungsrechtlich prüfen, trennscharf konzipieren und die zugrunde liegenden Entscheidungen umfassend dokumentieren.

Betriebsvereinbarungen als Governance-Instrument

Bei KI-Systemen mit Auswirkungen auf Arbeitsorganisation, Leistungsbewertung oder Personalentscheidungen empfiehlt sich regelmäßig eine eigenständige Betriebsvereinbarung. Das betrifft insbesondere Fälle des sogenannten „Algorithmic Management" – also den Einsatz von KI zur Aufgabenverteilung, Schichtplanung oder als Grundlage für Bonuszahlungen und Zielvereinbarungen. Hierzu zählen insbesondere die Priorisierung und Zuweisung von Aufgaben, die Erstellung von Schicht- und Einsatzplänen sowie die Nutzung KI-gestützter Systeme als Grundlage für Zielvereinbarungen, Leistungsbewertungen, Bonuszahlungen oder sonstige Vergütungsmodelle.

In diesen Fällen können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (Arbeitszeit sowie Verteilung der Arbeitszeit) sowie nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG (betriebliche Lohngestaltung und leistungsbezogene Vergütungssysteme) betroffen sein. Neben den betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechten sollten zugleich die Anforderungen des Datenschutzrechts sowie der KI-Verordnung berücksichtigt werden. Gesetzliche Mindeststandards – insbesondere aus DSGVO und KI-VO – sind nicht durch Betriebsvereinbarung abdingbar. Bei Meinungsverschiedenheiten über mitbestimmungspflichtige Regelungsgegenstände empfiehlt es sich zudem, eine mögliche Befassung der Einigungsstelle frühzeitig einzuplanen.

Bei allgemeinen Produktivitäts- und Assistenz-werkzeugen, etwa dem unternehmensweiten Zugang zu KI-Assistenten wie Microsoft Copilot, die nicht mitbestimmtes Arbeitsverhalten betreffen, dürfte vielfach eine Ergänzung bestehender IT-Rahmen-betriebsvereinbarungen oder eine ergänzende KI-Policy ausreichend sein. Dies ermöglicht eine pragmatische und flexible Umsetzung ohne unnötige Regulierungsdichte.

Datenschutz- und Antidiskriminierungsrecht

KI-Systeme verarbeiten regelmäßig personenbezogene Beschäftigten- und Bewerberdaten wie z.B. bei automatisierten Bewerberscreenings, der Extraktion und Bewertung von Qualifikationen, Cultural-Fit-Analysen oder Potenzial- und Leistungsprognosen. Arbeitgeber müssen daher eine tragfähige Rechtsgrundlage sicherstellen und die Grundsätze der Zweckbindung, Datenminimierung und Transparenz beachten.

Rechtsgrundlage kann insbesondere eine Betriebsvereinbarung gemäß § 26 Abs. 4 BDSG sein. Andernfalls käme eine Einwilligung nach § 26 Abs. 2 BDSG in Betracht. Im Beschäftigungsverhältnis ist die Freiwilligkeit einer Einwilligung aufgrund des Über-/Unterordnungsverhältnisses jedoch regelmäßig zweifelhaft (vgl. Datenschutzkonferenz, Kurzpapier Nr. 14 vom 24.09.2020). Nach § 26 Abs. 2 BDSG kann Freiwilligkeit insbesondere dann vorliegen, wenn für die Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und Beschäftigte gleichgelagerte Interessen verfolgen. In der Praxis wird

die Einwilligung daher überwiegend bei Zusatzleistungen des Arbeitgebers in Betracht kommen, nicht jedoch für Verarbeitungen, die das Arbeitsverhältnis als solches betreffen. Abhängig vom Risikopotenzial kann zudem eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO erforderlich sein.

Werden KI-Systeme im Personalbereich eingesetzt – etwa zur Vorauswahl von Bewerbern oder zur Leistungsbewertung von Beschäftigten –, erstellen sie automatisiert Einschätzungen über persönliche Merkmale wie Eignung, Leistung oder Entwicklungspotenzial. Datenschutzrechtlich handelt es sich dabei um sogenanntes „Profiling" (Art. 4 Nr. 4 DSGVO). Damit verbunden sind Risiken algorithmischer Verzerrungen und mittelbarer Diskriminierungen (sog. „Bias“) – etwa wenn bestimmte Bewerbergruppen aufgrund von Alter, Geschlecht oder Herkunft unbewusst benachteiligt werden. Aufgrund der Beweislastregelung nach § 22 AGG verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, sobald ein Beschäftigter oder Bewerber Indizien für eine Benachteiligung darlegt. Arbeitgeber sollten daher nachweisen können, dass die eingesetzten Systeme diskriminierungsfrei arbeiten und Personalentscheidungen auf sachlichen Kriterien beruhen. Soweit KI-Systeme Personalentscheidungen maßgeblich beeinflussen, sind zudem die Grenzen automatisierter Entscheidungen nach Art. 22 DSGVO zu beachten.

Datenschutzrechtliche Defizite können nicht nur erhebliche Bußgeldrisiken nach sich ziehen, sondern auch die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Datennutzung infrage stellen. Arbeitgeber sollten daher bereits vor der Implementierung Datenflüsse, Risiken und Schutzmaßnahmen sorgfältig prüfen und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen jederzeit nachweisen können (Art. 5 Abs. 2 DSGVO).

Einsatz von KI bei Personalentscheidungen

Der europäische Gesetzgeber hat in der KI-Verordnung die besonderen Risiken KI-gestützter Personalentscheidungen ausdrücklich aufgegriffen. Nach Anhang III Nr. 4 der KI-Verordnung gelten KI-Systeme, die für Einstellung und Auswahl von Bewerbern, Beförderungsentscheidungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisung oder die Überwachung und Bewertung der Leistung von Beschäftigten eingesetzt werden, grundsätzlich als Hochrisiko-KI-Systeme. Für diese Systeme gelten umfangreiche Anforderungen an Risikomanagement, Datenqualität, Transparenz, menschliche Aufsicht, Dokumentation und laufende Überwachung. Unternehmen, die entsprechende Anwendungen einsetzen wollen, sollten sich frühzeitig mit den Compliance-Anforderungen befassen.

Arbeitgeber müssen als Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen Arbeitnehmervertreter und betroffene Beschäftigte vor deren Einsatz informieren (Art. 26 Abs. 7 KI-VO). Daneben verlangt die KI-VO eine wirksame menschliche Aufsicht (Art. 14 KI-VO i. V. m. Art. 26 Abs. 2 KI-VO). Personalentscheidungen dürfen daher nicht faktisch von der KI getroffen werden. Insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Kündigungen muss die Letztentscheidung bei einem Menschen verbleiben. Entsprechende Kontrollmechanismen und Entscheidungsprozesse sind zu dokumentieren (Art. 26 Abs. 6 KI-VO).

Für bestimmte Betreiber – insbesondere öffentliche Stellen (z.B. Behörden, Kommunen) sowie private Einrichtungen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen (z.B. kommunale Versorgungsunternehmen) – ist zusätzlich eine sogenannte Grundrechte-Folgenabschätzung nach Art. 27 KI-VO durchzuführen. Dabei handelt es sich um eine strukturierte Prüfung, ob und inwieweit der geplante KI-Einsatz die Grundrechte der Betroffenen (etwa das Recht auf Gleichbehandlung, Datenschutz oder faire Verfahren) beeinträchtigen könnte. Ziel ist es, solche Risiken frühzeitig – also vor dem produktiven Einsatz – zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren.

Verstöße gegen die KI-VO können zu behördlichen Maßnahmen und erheblichen Bußgeldern von bis zu 15 Mio. Euro oder 3 % des weltweiten Jahresumsatzes führen. Die besonderen Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme im Beschäftigungskontext gelten allerdings erst ab dem 02.08.2027. Arbeitgeber sollten die verbleibende Zeit nutzen, um bestehende HR-Prozesse und Governance-Strukturen rechtzeitig anzupassen.

Individualarbeitsrechtliche Grenzen

Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers

Im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber vorgeben, ob, in welchem Umfang und für welche Tätigkeiten KI eingesetzt werden darf oder muss. Ebenso kann er die Verwendung bestimmter Anwendungen, insbesondere nicht freigegebener KI-Tools, untersagen. Die Vorgabe sollte durch klare Nutzungsvorgaben, Schulungen und Compliance-Regeln begleitet werden. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer für datenschutzrechtliche Anforderungen, den Umgang mit vertraulichen Informationen sowie die Risiken KI-gestützter Entscheidungen, gegebenenfalls nach Einsatzbereichen differenziert, sensibilisiert werden, zumal Verstöße gegen die KI-VO oder datenschutzrechtliche Vorgaben dem Arbeitgeber als Betreiber des Systems zugerechnet werden können.

Grenzen ergeben sich aus der arbeitsvertraglichen Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung. Beschäftigte dürfen geschuldete Eigenleistungen nicht vollständig auf KI-Systeme verlagern oder KI-generierte Ergebnisse ungeprüft übernehmen. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten, die persönliche Fachkunde, kreative Eigenleistung oder eigenverantwortliche Entscheidungen erfordern. Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Zunehmend werden KI-Systeme zudem zur Steuerung von Arbeitsabläufen eingesetzt. Das arbeitgeberseitige Weisungsrecht kann jedoch nicht auf KI übertragen werden. KI darf Entscheidungen vorbereiten oder unterstützen, die Verantwortung für Weisungen und Personalentscheidungen bleibt jedoch stets beim Arbeitgeber. Dies gilt insbesondere für Leistungsbewertungen, Schichtplanung, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen.

Fazit

Der Einsatz von KI im Unternehmen ist längst keine Zukunftsfrage mehr, sondern Gegenstand aktueller Compliance- und Transformationsprojekte. Arbeitgeber müssen dabei arbeits-, betriebsverfassungs-, datenschutz- und KI-regulatorische Anforderungen von Beginn an mitdenken. Besonders relevant sind eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats, belastbare Governance-Strukturen sowie eine sorgfältige Dokumentation von KI-gestützten Prozessen und Personalentscheidungen.

Praxishinweis: Die Übergangsfristen der KI-Verordnung sollten genutzt werden, um bestehende und geplante KI-Anwendungen zu inventarisieren, Risikokategorien zu bestimmen und erforderliche Compliance-Maßnahmen umzusetzen. Unternehmen, die frühzeitig klare Zuständigkeiten, Schulungskonzepte und Kontrollmechanismen etablieren, reduzieren nicht nur regulatorische Risiken, sondern schaffen zugleich die Grundlage für einen nachhaltigen und produktiven KI-Einsatz.

Neuerungen

Das plant die Bundesregierung: Update zur Reform des Arbeitsrechts

Mit dem am 02.07.2026 vorgestellten „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ verfolgt die Bundesregierung das Ziel, Unternehmen zu entlasten, Investitionen zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu stärken. Auch im Arbeitsrecht sind zahlreiche Änderungen vorgesehen. Obwohl die Vorschläge noch das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen müssen, zeichnen sich bereits jetzt wesentliche Handlungsfelder für Arbeitgeber ab.

Befristungsrecht: Mehr Flexibilität bei Einstellungen

Für bis zum 31.12.2030 eingestellte Arbeitnehmer soll eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Maximaldauer von 48 Monaten, die bis zu sechsmal verlängert werden kann, möglich werden. Abweichend vom aktuellen Vorbeschäftigungsverbot soll eine erneute Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber zukünftig möglich sein. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG soll im Einklang mit dem Koalitionsvertrag zum 01.01.2027 aufgehoben werden.

Die Änderungen würden eine flexiblere Personalplanung ermöglichen. Insbesondere für global agierende Konzerne mit Matrixstrukturen und disziplinarisch sowie unterschriftsberechtigten Führungskräften im Ausland bringen sie erhebliche Erleichterungen, zumal im internationalen Vergleich Befristungsabreden nicht schriftlich abgeschlossen werden müssen.

Kündigungsschutz: Abfindungslösung für Hochverdiener

Derzeit kann nach § 14 Abs. 2 KSchG i. V. m. §§ 9, 10 KSchG für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, das Arbeitsverhältnis im laufenden Kündigungsschutzverfahren auf Antrag des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst werden, ohne dass der Arbeitgeber einen Auflösungsgrund darlegen muss. Diese Regelung soll auf Hochverdiener ausgeweitet werden. Analog der Risikoträgerregelung im Finanzsektor soll zum 01.01.2027 eine Regelung eingeführt werden, die für Jahreseinkommen oberhalb der 1,75-fachen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell: 101.400 €) eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungsoption ermöglicht.

Die geplante Einkommensgrenze von 177.450 € brutto jährlich erfasst zwar nur einen kleinen Kreis von Arbeitnehmern. Die Reform hätte für diese Gruppe jedoch erhebliche Auswirkungen: An die Stelle des gerichtlichen Bestandsschutzes träte ein Anspruch auf Abfindung. Unternehmen würden dadurch mehr Flexibilität bei der Besetzung von Führungspositionen gewinnen und das Risiko langwieriger Kündigungsschutzverfahren reduzieren.

Von zentraler Bedeutung wird sein, ob die konkrete Neuregelung nur für Neuverträge oder auch für bestehende Arbeitsverhältnisse gilt. Zwar entspricht die Abfindungslösung weitgehend der praktischen Realität vieler Kündigungsschutzverfahren, eine grundlegende Reform des Kündigungsschutzrechts bleibt jedoch aus.

Steuerliche Begünstigung von Abfindungen

Abfindungen sind als außerordentliche Einkünfte grundsätzlich steuerpflichtig (§ 24 Nr. 1 EStG), können aber nach der sog. „Fünftelregelung“ ermäßigt besteuert werden (§ 34 Abs. 1 EStG). Um einen zügigen Wechsel in eine neue Beschäftigung attraktiver zu machen, sollen Abfindungszahlungen künftig zusätzlich steuerlich begünstigt werden, wenn zeitnah eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen wird. Der steuerliche Vorteil soll dabei umso größer sein, je schneller eine neue Beschäftigung aufgenommen wird. Dies könnte in Kombination mit der Abfindungslösung für Hochverdiener die Wechselbereitschaft insbesondere von Führungskräften erhöhen, sodass Unternehmen bei Restrukturierungen und Personalabbaumaßnahmen entlastet werden, insbesondere wenn zum Erhalt des Steuervorteils

neben attraktiven Abfindungspaketen auch Outplacement- und Transfermaßnahmen angeboten werden.

Sonn- und Feiertagszuschläge

Ebenfalls zum 01.01.2027 sollen die steuerlichen Rahmenbedingungen für Sonn- und Feiertagszuschläge angepasst werden. Geplant ist, den Grundlohn auf 75 € anzuheben. Zudem sollen steuerfreie Zuschläge, die auf tarifvertraglicher Grundlage gezahlt werden, künftig vollständig beitragsfrei gestellt werden. Gerade tarifgebundene Unternehmen könnten hiervon profitieren.

Arbeitsunfähigkeit: Strengere Nachweispflichten

Die telefonische Krankschreibung soll abgeschafft und die unrichtige Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Ärzte nach § 278 StGB stärker bestraft werden. Zudem soll eine verpflichtende Vorlage der AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung eingeführt werden – bislang müssen Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG die Bescheinigung erst ab dem vierten Krankheitstag vorlegen. Im Rahmen der Umsetzung des Primärarztgesetzes soll zudem eine „Termingarantie Fachärzte“ eingeführt werden, die Patienten mit Überweisung vom Hausarzt einen zeitnahen Facharzttermin zusichern soll, um lange Wartezeiten zu reduzieren. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen abweichende Regelungen zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu treffen, soll bestehen bleiben (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG).

Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung

Um Unternehmen bei der Implementierung von KI in der betrieblichen Praxis zu unterstützen und die Sicherung von Arbeitsplätzen im Rahmen der digitalen Transformation zu fördern, soll die Einführung von Software und deren Updates sowie Aktualisierungen technischer Einrichtungen vereinfacht und schneller im Einklang mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) umgesetzt werden können. Dazu sollen die Sozialpartner Vorschläge erarbeiten, wie hier die Zusammenarbeit durch entsprechende Regelungen etwa im Betriebsverfassungsrecht erleichtert und beschleunigt werden kann.

Der Vorschlag verzichtet auf konkrete gesetzgeberische Schritte, wie Vereinfachung von Rahmenbetriebsvereinbarungen oder beschleunigte Einigungsstellenverfahren. In Anbetracht der Geschwindigkeit des digitalen Wandels und internationalen Wettbewerbsdrucks wären verbindlichere Regelungsvorschläge und ein zügigeres Gesetzgebungsverfahren wünschenswert.

Mitbestimmung bei der „EU Inc.“

Die Bundesregierung will verhindern, dass Unternehmen durch sogenannte Vorrats-SE-Strukturen (leere SE-Gesellschaften) die deutsche Arbeitnehmermitbestimmung umgehen. Außerdem soll auf EU-Ebene sichergestellt werden, dass die geplante neue europäische Gesellschaftsform („EU Inc.“) die Mitbestimmung nicht aushebelt.

Auf nationaler Ebene könnte § 43 SEBG (der sogenannte „Missbrauchsparagraph”) hier greifen: Eine SE darf nicht dazu genutzt werden, Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte wegzunehmen. Ein Missbrauch wird vermutet, wenn innerhalb eines Jahres nach SE-Gründung Strukturänderungen stattfinden, die Arbeitnehmerrechte einschränken. Unternehmen mit bestehenden oder geplanten SE-Strukturen sollten daher prüfen, ob ihre Struktur rechtlich haltbar ist, und ihre Ziele bei der Gründung oder dem Erwerb einer Vorrats-SE dokumentieren – so können sie dem Vorwurf einer gezielten Umgehung von Arbeitnehmerrechten vorbeugen.

Bürokratieabbau

Unternehmen müssen heute zahlreiche gesetzlich vorgeschriebene Beauftragte bestellen – etwa für Datenschutz, Abfall, Immissionsschutz oder Gewässerschutz. Das verursacht erheblichen Aufwand, zumal diese Beauftragten oft einen besonderen Kündigungsschutz genießen.

Künftig soll die Pflicht zur Bestellung bestimmter Beauftragter entfallen – allerdings nur dort, wo sie nicht auf EU-Recht beruht. Die Unternehmen bleiben für die Einhaltung der inhaltlichen Vorschriften verantwortlich; Verstöße werden weiterhin mit hohen Strafen geahndet. Praktisch heißt das: Unternehmen sollten jetzt prüfen, ob ihre internen Compliance-Strukturen die bisherigen Aufgaben der Beauftragten übernehmen können.

Berichtspflichten-Bremse

Ein geplantes Berichtsentlastungsgesetz soll viele gesetzliche Meldepflichten gegenüber Behörden abschaffen – etwa statistische Berichte, Arbeitsschutzmeldungen oder Mitteilungen an Sozialversicherungsträger. Der Ansatz dabei: Künftig müssen die Ministerien begründen, warum eine bestimmte Berichtspflicht weiterhin notwendig ist – andernfalls entfällt sie automatisch. Alternativ können Berichtspflichten durch Rechtsverordnung aufrechterhalten werden. Unberührt bleiben sollen die Schutzstandards in zentralen Regelungsbereichen, insbesondere im Hinblick auf Menschen-, Bürger-, Verbraucher- und Arbeitnehmerrechte sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Steuerbetrug. Ob dieses Ziel erreicht werden kann, bleibt abzuwarten.

Abweichende Regelungen im Tarifrecht

Die Tarifvertragsparteien werden gebeten, der Bundesregierung konkrete Regelungsbereiche vorzuschlagen, in denen abweichende Regelungen von geltenden Gesetzen getroffen werden können. Dies betrifft z.B. das Arbeitsrecht (etwa im Bereich der Sachgrundbefristung oder des Arbeitsschutzes) oder das Unternehmensrecht (z.B. Berichts- oder Sorgfaltspflichten).

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme: Neue Vorschriften zu Sozialleistungen für mobile Arbeitnehmer in der EU

Die Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme wird vor dem Hintergrund kurzfristiger Einsätze, zunehmender virtueller Teams, Workation und Remote Work sowie grenzüberschreitenden Pendelns umfassend überarbeitet. Grundlage ist ein Kommissionsvorschlag aus dem Jahr 2016; nach fast zehnjährigen Verhandlungen erzielten Rat und Parlament am 22.04.2026 eine vorläufige Einigung, der das Europäische Parlament am 07.07.2026 zugestimmt hat. Die formelle Annahme durch den Rat und die Veröffentlichung im Amtsblatt stehen noch aus. Die geplanten Änderungen sollen mehr Rechtssicherheit, gezielte Vereinfachungen und verstärkte Digitalisierung ermöglichen. Für die zentralen Neuregelungen zu Entsendungen und A1-Bescheinigungen ist ein aufgeschobener Anwendungsbeginn von 24 Monaten nach Inkrafttreten vorgesehen.

Geschäftsreisen

Die Novelle führt erstmals eine Legaldefinition des Begriffs der „Geschäfts-/Dienstreise“ ein. Erfasst sind vorübergehende, zeitlich begrenzte Tätigkeiten einer abhängig beschäftigten oder selbstständig erwerbstätigen Person, die im Zusammenhang mit den geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers stehen. Dazu zählen etwa die Teilnahme an geschäftlichen Meetings, Konferenzen, Messen, Schulungen oder Seminaren sowie Vertragsverhandlungen. Entscheidend ist das negative Merkmal: Im Tätigkeitsstaat dürfen weder Dienstleistungen erbracht noch Waren geliefert werden. Sobald am Zielort eine Leistung erbracht wird, liegt keine Geschäftsreise, sondern eine Entsendung vor. Für Geschäftsreisen in diesem Sinne entfällt die Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung. Die Ausnahme ist nicht an eine Höchstdauer gekoppelt und gilt damit auch bei Aufenthalten von mehr als drei Tagen. Davon zu unterscheiden ist die eigenständige Kurzzeitausnahme für Entsendungen von bis zu drei aufeinander-folgenden Arbeitstagen innerhalb von 30 aufeinander-folgenden Tagen.

Die Darlegungslast verschiebt sich damit vom Antragsverfahren auf die vorgelagerte rechtliche Einordnung. Der Arbeitgeber muss für jede Reise nachweisen können, dass die Voraussetzungen der Ausnahme vorliegen. Eine dokumentierte Prüfung vor Reisebeginn ist daher unerlässlich-

Entsendungen

Arbeitnehmer und Selbstständige, die für bis zu 24 Monate in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden und keine zuvor entsandte Person ersetzen, bleiben weiterhin im Sozialversicherungssystem ihres Herkunftsstaats versichert. Voraussetzung ist künftig, dass sie dort bereits mindestens drei Monate vor der Entsendung sozialversichert waren; bislang genügte nach Verwaltungspraxis ein Monat. Zur Bekämpfung von Missbrauch und Fehlern wird zudem ein verpflichtendes Vorabmeldesystem eingeführt: Grenzüberschreitende Tätigkeiten sind grundsätzlich vorab den zuständigen Behörden des Herkunftsstaats anzuzeigen. Ausgenommen sind Dienstreisen, kurzfristige Entsendungen von bis zu drei Tagen sowie Tätigkeiten im Bausektor.

Arbeitslosengeld

Die Verordnung regelt neu, wie Beschäftigungszeiten, Zeiten selbständiger Tätigkeit und Versicherungszeiten aus mehreren Mitgliedstaaten für den Anspruch auf Arbeitslosengeld zusammengerechnet werden. Wer sich zur Arbeitssuche in einen anderen Mitgliedstaat begibt, kann das Arbeitslosengeld des zuständigen Staates künftig grundsätzlich sechs Monate lang weiterbeziehen, gegebenenfalls bis zum Ende des Anspruchs. Bislang betrug dieser Mitnahmezeitraum drei Monate mit der Möglichkeit einer Verlängerung auf sechs Monate.

Für Grenzgänger wird nun zudem klargestellt, dass bei einer mindestens 22-wöchigen ununterbrochenen Erwerbs- oder Versicherungstätigkeit im Beschäftigungsstaat dieser für die Leistungserbringung zuständig ist und nicht mehr, wie bisher, der Wohnstaat.

Langzeitpflege- und Familienleistungen

Die Verordnung definiert erstmals, wer als pflegebedürftig gilt, und benennt die erfassten Pflegeleistungen. Damit wird eine Kategorie geschlossen, die bislang nur durch die Rechtsprechung des EuGH konturiert war. Bei den Familienleistungen unterscheidet die Neuregelung künftig zwischen Leistungen mit Einkommensersatzfunktion, also solchen, die den Verdienstausfall einer Person ausgleichen, die ihre Erwerbstätigkeit zur Kindererziehung aufgibt oder reduziert, und sonstigen Familienleistungen. Beide Kategorien werden kollisionsrechtlich unterschiedlich behandelt. Ziel ist es finanzielle Nachteile für Eltern in grenzüberschreitenden Konstellationen zu vermeiden.

BAG bestätigt: Einwurf-Einschreiben bietet keinen sicheren Zugang

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Entscheidung vom 07.05.2026 (Az. 2 AZR 184/25) entschieden, dass ein vom Zusteller unterschriebenes Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post AG derzeit keinen Anscheinsbeweis dafür darstellt, dass das Schreiben auch zugegangen ist (siehe Arbeitsrecht Highlights Februar/März 2026, S. 17). Begründet wird dies mit einer Umstellung vom früheren Peel-Off-Verfahren auf das moderne Scan-Verfahren: Die Dokumentation erfolge vor dem tatsächlichen Einwurf, sodass nicht ausgeschlossen werden könne, dass der Zusteller zwischen Unterschrift und Einwurf abgelenkt werden konnte.

Im aktuell genutzten Verfahren werde laut Meldung der Neuen Juristischen Wochenschrift (NJW) der Einwurf nach dem Scan durch den Zusteller zusätzlich digital bestätigt und mit Unterschrift sowie einer digitalen Einwurfbestätigung im Scanner dokumentiert. Die vom BAG bemängelte zeitliche Trennung zwischen Dokumentation und tatsächlichem Einwurf werde nun durch dieses mehrstufige Verfahren adressiert. Gleichzeitig arbeite die Deutsche Post nach eigenen Angaben an einer Weiterentwicklung der Zustelldokumentation, insbesondere an präziseren Zeitangaben bei der Haustürzustellung.

Bis zu einer rechtlichen Klärung des neuen Zustellverfahrens sollten Arbeitgeber auf die Botenzustellung setzen, um Zustellungsrisiken zu minimieren und einen belastbaren Zugangsnachweis zu gewährleisten.

Aktuelle Rechtsprechung

Inhalt und Durchführung

DSGVO: Grenzen des Auskunftsanspruchs bei zweckwidriger Inanspruchnahme

Ein Antrag auf Auskunft über die eigenen personenbezogenen Daten kann als missbräuchlich eingestuft und zurückgewiesen werden, wenn er allein in der Absicht gestellt wird, anschließend Schadensersatz wegen eines angeblichen Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu fordern.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um Schadensersatz aus angeblichen DSGVO-Verstößen. Der Kläger meldete sich für den Newsletter des Optikerunternehmens Brillen Rottler an und übermittelte dabei freiwillig seine personenbezogenen Daten. Bereits 13 Tage später machte er sein Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO geltend. Das Unternehmen verweigerte die Auskunft mit der Begründung, der Antrag sei rechtsmissbräuchlich. Nach öffentlich zugänglichen Informationen habe der Kläger wiederholt Unternehmen mit vergleichbaren Auskunftsersuchen konfrontiert und anschließend Schadensersatzansprüche wegen angeblicher DSGVO-Verstöße geltend gemacht (sog. „DSGVO-Hopping“). Der Kläger hielt dem entgegen, sein Auskunftsersuchen sei berechtigt gewesen, und verlangte seinerseits immateriellen Schadensersatz wegen der verweigerten Auskunft. Das Amtsgericht legte dem EuGH im Wege der Vorabentscheidung unter anderem die Fragen vor, ob ein exzessiver Antrag bereits bei der ersten Antragsstellung vorliegen könne und deshalb ein Verweigerungsrecht gem. Art. 12 Abs. 5 Satz 2, Art. 15 DS-GVO bestehen könne.

Entscheidung

Der EuGH entschied, dass auch ein erstmaliges Auskunftsersuchen bereits als „exzessiv“ im Sinne von Art. 12 Abs. 5 DSGVO eingestuft werden könne, wenn besondere Umstände auf einen Missbrauch des Auskunftsrechts hindeuten. Maßgeblich sei, ob der Antrag tatsächlich dem Zweck dient, sich über die Verarbeitung personenbezogener Daten zu informieren und deren Rechtmäßigkeit zu überprüfen, oder ob er allein darauf abzielt, die Voraussetzungen für spätere Schadensersatz-forderungen künstlich zu schaffen.

Für die Missbrauchsprüfung sind sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Relevante Indizien können insbesondere sein, dass die betroffene Person ihre Daten freiwillig zur Verfügung gestellt hat, zwischen Dateneingabe und Auskunftsersuchen nur kurze Zeit vergangen ist und bereits vergleichbare Auskunfts- und Schadensersatzbegehren gegenüber anderen Verantwortlichen öffentlich bekannt geworden sind.

Zugleich bestätigte der EuGH, dass Verstöße gegen das Auskunftsrecht grundsätzlich Schadensersatzansprüche nach Art. 82 DSGVO auslösen können. Voraussetzung bleibt jedoch der Nachweis eines tatsächlich eingetretenen materiellen oder immateriellen Schadens. Ein reiner „Kontrollverlust“ genüge nicht. Ein Anspruch scheidet mangels Kausalzusammenhangs zwischen Datenübermittlung und Verletzung aus, wenn das Verhalten der betroffenen Person, wie hier das bewusste Übermitteln der Daten, selbst die entscheidende Ursache des geltend gemachten Schadens darstellt.

(EuGH, 19.03.2026 – C-526/24 / Brillen Rottler)

Praxishinweis

- Die Entscheidung stärkt Arbeitgeber im Umgang mit offensichtlich taktisch motivierten, auch erstmaligen DSGVO-Auskunftsersuchen.
- Allerdings trägt der Verantwortliche die Darlegungs- und Beweislast, dass das Auskunftsrecht ausschließlich zu sachfremden Zwecken eingesetzt wird. Arbeitgeber sollten Auskunftsersuchen weiterhin sorgfältig bearbeiten und eine Zurückweisung nur bei belastbaren Anhaltspunkten für einen Rechtsmissbrauch in Betracht ziehen.

Kettenbefristungen: EuGH verschärft Missbrauchskontrolle

Die Fortführung prekärer Beschäftigungsverhältnisse durch den Status eines „unbefristeten, aber nicht dauerhaften“ Arbeitsverhältnisses sowie begrenzte Entschädigungszahlungen reichen zur Ahndung missbräuchlicher Kettenbefristungen unionsrechtlich nicht aus.

Sachverhalt

Die spanische Klägerin war seit 2016 als Kinderbetreuerin in einer öffentlichen Bildungseinrichtung der Autonomen Gemeinschaft Madrid beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis beruhte auf sechs aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen zur Vertretung von Beschäftigten oder zur Besetzung freier Stellen. Im Juli 2021 beantragte die Klägerin, ihr Arbeitsverhältnis als dauerhaft einzustufen. Das spanische Gericht kam dem teilweise nach und stufte das Beschäftigungsverhältnis wegen der wiederholten Befristungen als „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ ein mit der Folge, dass die Klägerin zwar auf ihrem Arbeitsplatz verblieb, allerdings nur bis zu dessen endgültiger Besetzung durch ein Auswahlverfahren. Zudem stand ihr im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung zu.

Gegen diese Einordnung wandte sich die Klägerin bis zum Obersten Gerichtshof Spaniens (*Tribunal Supremo*), der dem EuGH mehrere Fragen zur Vereinbarkeit der spanischen Rechtslage mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG) zur Vorabentscheidung vorlegte.

Entscheidung

Der EuGH stellte im Rahmen dieses Vorabentscheidungsverfahrens klar, dass die spanischen Maßnahmen zur Ahndung missbräuchlicher Kettenbefristungen offenbar nicht mit dem Unionsrecht vereinbar sind. Die endgültige Beurteilung obliegt dem vorlegenden spanischen Gericht. Nach Auffassung des Gerichts stelle die Umwandlung aufeinanderfolgender befristeter Verträge in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ keine geeignete Maßnahme dar. Diese Konstruktion beseitige die prekäre Beschäftigungssituation gerade nicht, sondern führe die Unsicherheit für den betroffenen Arbeitnehmer fort. Das Gericht betonte, dass dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse wesentlicher Bestandteil des unionsrechtlichen Arbeitnehmerschutzes seien. Zudem seien die nach spanischem Recht vorgesehenen Entschädigungsansprüche nicht geeignet, die Folgen eines Missbrauchs in allen Fällen wirksam zu beseitigen. Die Entschädigungen unterliegen einer doppelten Obergrenze. Die eine Entschädigung ist auf 20 Tagesentgelte je Dienstjahr bis maximal zwölf Monatsentgelte begrenzt, die andere auf 33 Tagesentgelte je Dienstjahr bis maximal 24 Monatsentgelte. Darüber hinaus werden sie erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Abschlusses eines Auswahlverfahrens fällig, so dass sie nicht geeignet erscheinen, tatsächlich allen Missbrauchsfällen zu begegnen. Die Haftungsregelungen für öffentliche Verwaltungen seien mehrdeutig, abstrakt und unvorhersehbar. Das Auswahlverfahren erfülle zudem nicht die Anforderungen als Sanktion gegen Missbrauch, da zwar berufliche Erfahrung und Dienstzeiten berücksichtigt werden, diese Berücksichtigung aber nicht auf von Missbrauch betroffene Bewerber beschränkt werde, sondern allen befristet Beschäftigten mit solcher Erfahrung zugutekomme.

(EuGH, 14.04.2026 – C-418/24 / Obadal)

Praxishinweis

- Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse sind Kernbestandteil des EU-Arbeitnehmerschutzes. Nationale Regelungen zur Bekämpfung von Kettenbefristungen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sowie konkret und vorhersehbar sein, um den Anforderungen des Unionsrechts zu genügen. Zu den Reformplänen der Bundesregierung siehe „Neuerungen“.

Vorgelagerte Versetzung zur Vorbereitung eines Teilbetriebsübergangs zulässig

§ 106 GewO verbietet nicht generell vorgelagerte Versetzungen von Arbeitnehmern in eine übergehende wirtschaftliche Einheit zur Vorbereitung eines Betriebs(teil)übergangs. (amtl. Leitsatz)

Sachverhalt

Der Kläger war bei einem Automobilunternehmen beschäftigt. Zur Vorbereitung eines Asset Deals bündelte die Arbeitgeberin Teile der Fahrzeug- und Antriebsstrangentwicklung in einer eigenständigen organisatorischen Einheit mit eigenen Betriebsmitteln, Arbeitnehmern und eigener Leitung. Kurz vor dem Betriebsübergang wurde der Kläger dieser Einheit zugewiesen. Nach ordnungsgemäßer Unterrichtung über den bevorstehenden Betriebsübergang arbeitete er bei der Erwerberin weiter und bezog von dieser sein Entgelt, allerdings unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Versetzung.

Später machte der Kläger geltend, sein Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf die Erwerberin übergegangen. Die Versetzung in die übergehende Einheit sei unwirksam gewesen, sodass er dem Betriebsteil nicht zugeordnet gewesen sei. Zudem widersprach er nachträglich dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses und berief sich darauf, dass die Widerspruchsfrist wegen einer fehlerhaften Unterrichtung nicht zu laufen begonnen habe.

Das ArbG und LAG wiesen die Klage bzw. Berufung ab. Das Arbeitsverhältnis sei wirksam auf die Erwerberin übergegangen, da die übertragene Einheit ein übergangsfähiger Betriebsteil mit eigener Organisation, Leitung und zugeordneten Betriebsmitteln sei. Es stelle keinen Rechtsmissbrauch dar, wenn die Einheit erst kurz vor dem Übergang geschaffen worden war. Zudem sei er dieser Einheit wirksam zugeordnet worden, da die Versetzung vom Direktionsrecht gedeckt und individualrechtlich wirksam war. Eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG liege nicht vor, da aufgrund im Wesentlichen unveränderter Parameter die Zustimmung des Betriebsrats nicht erforderlich war. Auch sei eine Sozialauswahl bei dem übergehenden Betriebsteil nicht erforderlich. In der neuen Einheit habe der Kläger Tätigkeiten erbracht und in die Einheit eingegliedert gewesen, so dass er der neuen Einheit zugeordnet gewesen war. Schließlich sei der Widerspruch des Klägers verfristet.

Mit seiner Nichtzulassungsbeschwerde begehrte der Kläger die Zulassung der Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung durch das BAG.

Entscheidung

Das BAG verwarf die Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig, weil die geltend gemachten Zulassungsgründe nicht ordnungsgemäß dargelegt worden seien.

Unabhängig von der Unzulässigkeit der Beschwerde stellte das BAG fest, dass die aufgeworfene Rechtsfrage bereits durch die Entscheidungen des Zweiten Senats vom 30.01.2025 (Az. 2 AZR 88/23 und 2 AZR 93/23) geklärt sei: Vorgelagerte Versetzungen von Arbeitnehmern in eine übergehende wirtschaftliche Einheit zur Vorbereitung eines Betriebs(teil)übergangs seien nicht generell von § 106 GewO ausgeschlossen. Ein Arbeitgeber könne Arbeitnehmer grundsätzlich im Vorfeld eines Betriebsübergangs versetzen, sofern die Versetzung auf einer unternehmerischen Entscheidung beruht und die Grenzen billigen Ermessens wahrt. Maßgeblich bleibt die Wirksamkeit der konkreten Versetzungsmaßnahme im Einzelfall. Insbesondere sind die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen. Eine gerichtliche Kontrolle der unternehmerischen Zweckmäßigkeit erfolgt hingegen nicht.

Zugleich betonte das BAG, dass die Nichtzulassungsbeschwerde nicht dazu diene, eine vermeintlich fehlerhafte Rechtsanwendung der Vorinstanz zu überprüfen. Eine solche Überprüfung sei grundsätzlich dem Revisionsverfahren vorbehalten.

(BAG, 18.05.2026 – 6 AZN 90/26)

Praxishinweis

- Die Entscheidung stärkt die Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitgebern bei Restrukturierungen und Transaktionen. Entscheidend ist die Rechtmäßigkeit der

konkreten Versetzung, die im Einzelfall am Maßstab billigen Ermessens zu prüfen ist.

- Arbeitgeber sollten daher ihre unternehmerische Entscheidung belastbar dokumentieren.

Verspätete Zielvorgabe bei variabler Vergütung begründet Schadensersatzanspruch

Die einseitige Festlegung bonusrelevanter Unternehmensziele stellt eine Zielvorgabe im Sinne des § 315 BGB dar, die den Arbeitnehmern rechtzeitig durch eine empfangsbedürftige Willenserklärung mitgeteilt werden muss, da eine bloß interne Zielfestlegung den Leistungs- und Motivationszweck variabler Vergütungssysteme nicht erfüllen kann.

Sachverhalt

Die Klägerin war als Manager Finance bei einem Unternehmen eines US-amerikanischen Konzerns beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag sah eine variable Vergütung in Höhe von 15 % des Jahresgehalts vor. Die Bonusberechnung setzte sich aus einem individuellen Leistungsfaktor sowie einem an Unternehmenszielen orientierten „Financial Modifier“ zusammen. Die konkrete Ausgestaltung erfolgte durch eine Betriebsvereinbarung, wonach die maßgeblichen Unternehmensziele und finanziellen Kennzahlen jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres festzulegen waren. Dazu wird auf eine – allerdings nicht vorhandene – Anlage 3 verwiesen.

Für das Bonusjahr 2022 teilte die Arbeitgeberin der Klägerin jedoch weder die konkreten Umsatz- noch die Ergebnisziele ihrer Division mit. Gleichwohl zahlte sie Anfang 2023 einen Bonus, der lediglich auf einer Zielerreichung von 49 % basierte. Die Klägerin hielt dies für rechtswidrig und verlangte Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen dem ausgezahlten Bonus und ihrem vollen Zielbonus in Höhe von 8.339,40 € brutto nebst Zinsen. Sie argumentierte, dass sowohl die spezifischen Ziele nicht mitgeteilt wurden als auch der in der Betriebsvereinbarung in Bezug genommene Finanzplan nicht im Unternehmen bekanntgegeben worden sei. Ohne Kenntnis der Ziele sei ihr die Möglichkeit genommen worden, ihre Tätigkeit an den bonusrelevanten Unternehmenszielen auszurichten. ArbG und LAG wiesen die Klage ab.

Entscheidung

Das BAG gab der Klägerin Recht und sprach ihr einen Schadensersatzanspruch wegen entgangener erfolgsabhängiger Vergütung zu. Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei den maßgeblichen Unternehmenszielen um eine Zielvorgabe, deren Festlegung dem Arbeitgeber kraft einseitigen Leistungsbestimmungsrechts (§ 315 BGB) oblag. Eine Zielvorgabe erfülle ihren Zweck jedoch nur dann, wenn die Ziele den Arbeitnehmern rechtzeitig bekannt gemacht werden. Arbeitnehmer müssten wissen, auf welche Zielgrößen der Arbeitgeber besonderen Wert legt, um ihr Verhalten entsprechend ausrichten zu können. Für eine Zielvorgabe wäre damit eine konkret an die Klägerin gerichtete Willenserklärung erforderlich gewesen. Die bloße interne Festlegung von Unternehmenszielen werde dem Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanken nicht gerecht und genüge daher nicht.

Vorliegend ergebe sich aus den arbeitsvertraglichen Regelungen und der Betriebsvereinbarung eine Verpflichtung der Arbeitgeberin, die konkreten Unternehmensziele zu Beginn des Geschäftsjahres bekanntzugeben. Die Festlegung von Zielen durch eine Zielvorgabe wird jedenfalls mit Ablauf der Zielperiode unmöglich i.S.v. § 275 Abs. 1 BGB. Auch der Grad der Zielerreichung und damit die Höhe der variablen Vergütung sei nicht feststellbar, da beides notwendigerweise auf zuvor vorgegebenen Zielen basiert. Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung für in der Vergangenheit liegende Zeiträume nicht mehr nachholen und deren Schwerpunkte nicht rückwirkend an später vorgegebenen Zielen orientieren kann.

In einem solchen Fall tritt an die Stelle des Bonusanspruchs ein Schadensersatzanspruch wegen entgangener variabler Vergütung (§§ 280 Abs. 1, 3 i. V. m. §§ 283, 252 BGB), dessen Höhe schätzungsweise aus der entgangenen variablen Vergütung zu ermitteln sei, wobei grundsätzlich davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer die vorgegebenen Ziele erreicht hätte. Anders kann nur gelten, wenn vom Arbeitgeber darzulegende und zu

beweisende Umstände diese Annahme ausschlössen.

(BAG, 22.04.2026 – 10 AZR 28/25)

Praxishinweis

- Das BAG stellt klar, dass eine Zielvorgabe genauso wie eine Zielvereinbarung nur dann sinnvoll eingesetzt werden kann, wenn der Arbeitnehmer im Voraus die Ziele kennt und sich danach ausrichten kann.
- Arbeitgeber sollten Bonusordnungen, Incentive-Pläne und Betriebsvereinbarungen dahingehend überprüfen und Prozesse gegebenenfalls anpassen.

Probezeitkündigung: Hinweisgeberschutz nur bei Kausalität zwischen Meldung und Kündigung

Ob eine Kündigung gegen das Repressalienverbot des § 36 HinSchG verstößt, hängt maßgeblich davon ab, ob sie kausal auf eine Hinweisgabe des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.

Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 01.05.2023 als Außendienstmitarbeiter in einem Pharmaunternehmen beschäftigt und befand sich noch innerhalb der sechsmonatigen Probezeit. Am 05.09.2023 begleitete der Vorgesetzte den Kläger auf einer Fahrt in dessen Vertriebsgebiet, um unter anderem die Zustimmung zur Marketinganspräche eines Apothekeninhabers einzuholen. Weil die Unterschriftsleistung in der Apotheke wegen technischer Probleme nicht möglich gewesen war, unterschrieb der Vorgesetzte selbst anstelle des Apothekers auf seinem Tablet. Am Abend desselben Tages bat der Vorgesetzte per E-Mail an die Personalabteilung, die Kündigung des Klägers vorzubereiten.

Am 07.09.2023 und 08.09.2023 informierte der Kläger den Betriebsrat sowie einen Mitarbeiter der Compliance-Abteilung über die Unterschriftsleistung seines Vorgesetzten, woraufhin er für den 18.09.2023 zu einem Gespräch in die Abteilung „Global Compliance Investigations“ eingeladen wurde. Der von der Beklagten am 11.09.2023 und erneut am 19.09.2023 angehörte Betriebsrat widersprach der Kündigung mit Schreiben vom 15.09.2023 bzw. 21.09.2023 unter Berufung auf § 36 HinSchG bzw. auf die Widerspruchsgründe nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 und 4 BetrVG. Mit Schreiben vom 27.09.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 31.10.2023.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage mit der Begründung, dass die Beklagte ihm wegen der Meldung eines Compliance-Verstoßes kündige. Er räumte ein, dass es bereits vor dem 05.09.2023 Unstimmigkeiten mit seinem Vorgesetzten gegeben habe, wenn auch nur bezüglich der Überstundenvergütung. Der Vorgesetzte hätte sich erst nach dem Compliance-Verstoß zur Kündigung entschieden. Überdies sei diesem bewusst gewesen, dass der Kläger den beobachteten Verstoß melden würde, und hätte gekündigt, um ihm zuvorzukommen. Die Beklagte wirft dem Kläger vor, unter den Hinweisgeberschutz flüchten zu wollen. Bereits in einem Mitarbeitergespräch im Juni 2023 seien Probleme in der Zusammenarbeit thematisiert worden. Die gemeldete Information betreffe auch keinen strafbewehrten Verstoß, so dass der Anwendungsbereich des HinSchG nicht eröffnet sei.

Sowohl ArbG als auch LAG wiesen die Klage ab. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger diese Ansprüche weiter.

Entscheidung

Die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Nach Ansicht des Gerichts ist die Probezeitkündigung rechtswirksam und stellt insbesondere keinen Verstoß gegen das gesetzliche Verbot des § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG dar. Die Kündigung stelle insbesondere keine Repressalie gemäß § 36 Abs. 1, § 3 Abs. 6 HinSchG dar, wonach die benachteiligende Handlung oder Unterlassung kausal auf der Meldung oder Offenlegung beruhen müsse. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen, die nicht auf die Meldung oder Offenlegung zurückzuführen sind, blieben demgegenüber weiterhin möglich. Zudem gebe es, ausgehend vom Wortlaut des § 3 Abs. 6 HinSchG und Art. 21 Abs. 5 Whistleblower-RL, keinen zeitlich vor der Meldung gelegenen Schutz. Unabdingbarer Anknüpfungspunkt sei eine Meldung oder

Offenlegung und eben nicht allein die Kenntnis des Hinweisgebers.

Darlegungs- und beweisbelastet für sämtliche tatbestandlichen Voraussetzungen eines Repressalienverbots ist nach § 36 Abs. 2 HinSchG grundsätzlich die hinweisgebende Person. Vorliegend hatte allerdings der Kläger geltend gemacht, dass er die Kündigung vom 27.09.2023 in Folge seiner vorhergehenden Meldung erhalten habe, womit die Beklagte hinreichend gerechtfertigte Gründe zu beweisen hat. Hier konnte aus der E-Mail des Vorgesetzten vom 05.09.2023 auf einen endgültigen Entschluss zur Kündigung, und damit vor der Meldung am 08.09.2023, geschlossen werden. Der Hinweisgeberschutz sei damit nicht einschlägig.

Darüber hinaus entschied das BAG, dass Arbeitnehmer während der Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 BetrVG haben. Diese Vorschrift setzt voraus, dass die Kündigung dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegt, was während der Wartezeit nicht der Fall ist.

(BAG, 04.12.2025 – 2 AZR 51/25)

Praxishinweis

Mit dieser Entscheidung liefert das BAG wichtige Leitlinien für die Auslegung des Repressalienverbots nach § 36 HinSchG:

- Das HinSchG schützt nur vor Benachteiligungen wegen einer tatsächlichen Meldung oder Offenlegung ab dem Zeitpunkt des förmlichen Eingangs bei der zuständigen Stelle.
- Die bloße Kenntnis eines möglichen Verstoßes oder die Eigenschaft als potenzieller Hinweisgeber reicht nicht aus.
- Arbeitgeber können die Vermutung einer Repressalie entkräften, wenn sie nachweisen, dass die beanstandete Maßnahme bereits vor der Meldung beschlossen wurde.
- Eine sorgfältige Dokumentation von Personalentscheidungen kann im Streitfall entscheidend sein.

Homeoffice darf nicht ohne konkreten Organisationszweck eingeschränkt werden

Besteht kein Anspruch auf Homeoffice, ist die Entscheidung des Arbeitgebers über den Arbeitsort grundsätzlich vom Direktionsrecht gedeckt und lediglich auf Ermessensfehler zu überprüfen.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Weisung der Beklagten zur Homeoffice-Regelung. Der Kläger war seit 2014 als IT-Sachgebietsleiter beschäftigt und arbeitete über Jahre hinweg regelmäßig zu mindestens 50 % im Homeoffice. Grundlage hierfür war eine im Betrieb allgemein bekanntgemachte Regelung zum externen Arbeiten („EA“), die Anfang 2025 seitens des Arbeitgebers schriftlich festgelegt worden war und eine Begrenzung auf maximal 50 % der monatlichen Arbeitszeit sowie auf drei Tage in der Woche enthielt. Die Regelung sah zudem die schriftliche Zustimmung des direkten Vorgesetzten als Voraussetzung vor und begründete nach Auffassung des Gerichts keinen einklagbaren Anspruch auf Homeoffice.

Im August 2025 ordnete der Arbeitgeber aufgrund angeblicher organisatorischer und fachlicher Defizite im Zusammenhang mit einem IT-Projekt an, dass der Kläger künftig nur noch in sehr eingeschränktem Umfang beziehungsweise überwiegend in Präsenz arbeiten dürfe. Der Arbeitnehmer hielt die Weisung für ermessensfehlerhaft und verwies unter anderem auf die langjährige Homeoffice-Praxis, gesundheitliche Belastungen sowie die erhebliche Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort. Der Arbeitgeber begründete die Maßnahme mit Kommunikations-, Führungs- und Organisationsproblemen innerhalb der Abteilung.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, den Arbeitgeber zur weiteren Gewährung von Homeoffice-Tätigkeit sowie hilfsweise Feststellung der Unwirksamkeit der Weisung zur Beendigung des Homeoffice zu verpflichten.

Entscheidung

Das ArbG hat dem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag stattgegeben und ansonsten die Klage abgewiesen. Ein auf die Gewährung von

Homeoffice gerichteter Leistungsantrag könne nur dann begründet sein, wenn nach Maßgabe einer Rechtsgrundlage auch ein Anspruch bestehe. Ein solcher sei hier jedoch nicht gegeben: weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus betrieblicher Übung (mangels Feststellung eines konkret wiederholten Verhaltens), aus Gesamtzusage (mangels Rechtsbindungswillen) oder aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Arbeitgeber könne den Arbeitsort grundsätzlich im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 GewO bestimmen.

Allerdings müsse eine entsprechende Weisung billigem Ermessen entsprechen. Daran fehle es im vorliegenden Fall. Zwar sei das Interesse des Arbeitgebers an einer Verbesserung organisatorischer Abläufe grundsätzlich nachvollziehbar gewesen. Er habe jedoch nicht ausreichend dargelegt, weshalb die angeordnete Präsenzarbeit geeignet und erforderlich sei, die behaupteten Kommunikations- und Organisationsdefizite tatsächlich zu beseitigen. Insbesondere sprach gegen die Erforderlichkeit der Maßnahme, dass externe Projektbeteiligte weiterhin remote arbeiteten. Nach Auffassung des Gerichts erschien die Anordnung daher eher als Entzug eines vermeintlichen „Homeoffice-Privilegs“ denn als sachlich begründete Organisationsmaßnahme. Die Weisung war folglich ermessensfehlerhaft und unwirksam.

(ArbG Düsseldorf, 11.02.2026 – 3 Ca 6587/25)

Praxishinweis

Präsenzanordnungen sollten nachvollziehbar begründet, die zugrunde liegenden betrieblichen Interessen dokumentiert und eine konkrete Verbindung zwischen den festgestellten Problemen und der angeordneten Präsenz hergestellt werden.

Beendigung

Fehler bei der Massenentlassungs-anzeige führen nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Kündigung

Eine Massenentlassungsanzeige verliert nicht bereits deshalb ihre Wirksamkeit, weil die Zahl der vorgesehenen Entlassungen geringfügig zu hoch angegeben wurde.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Beklagten vom 26.02.2025 zum 31.05.2025. Der Kläger war als Maschineneinrichter und Bediener bei einem Maschinenbauunternehmen beschäftigt. Nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt, der in der Folge die Stilllegung des Betriebs plante. Nach Abschluss eines Interessenausgleichs am 25.02.2025 erstattete der Beklagte im Anschluss bei der Agentur für Arbeit eine Massenentlassungs-anzeige und kündigte anschließend den verbliebenen Arbeitnehmern. In der Anzeige gab er an, 34 Arbeitnehmer entlassen zu wollen. Tatsächlich wurden jedoch lediglich 31 oder 32 Kündigungen ausgesprochen.

Der Kläger machte geltend, dass die Kündigung wegen widersprüchlicher bzw. fehlerhafter Angaben gegenüber dem Betriebsrat bzw. der Agentur für Arbeit über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam sei. Das ArbG gab der Klage statt, das LAG hat sie abgewiesen.

Entscheidung

Die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Kündigung am 31.05.2025 beendet. Sinn und Zweck des vor einer Massenentlassung durchzuführenden Anzeige-verfahrens sei, der zuständigen Agentur für Arbeit zu ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die im Zusammenhang mit den beabsichtigten Entlassungen auftretenden Probleme zu suchen. Fehler bei der Anzeige, die diesem Zweck nicht entgegenstehen, stünden auch der Wirksamkeit der Anzeige nicht entgegen und befänden sich noch im Einklang mit den Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie (MERL). Dies habe

zur Folge, dass die Sperrfrist des § 18 KSchG mit Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit anläuft und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist endet.

Die in einer Massenentlassungsanzeige erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von Arbeitnehmern, denen im Rahmen der Massenentlassung gekündigt werden soll, beeinträchtige die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massenentlassungen zu begrenzen, indem sie sich beispielsweise auf die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer einstellt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen prüft. In einem solchen Fall gewährleiste die Anzeige noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige ist deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angabe noch ordnungsgemäß und damit wirksam.

(BAG, 25.06.2026 – 6 AZR 7/26)

Praxishinweis

- Die Entscheidung bringt ein Stück Rechtssicherheit für Restrukturierungs- und Insolvenzverfahren: Schwerwiegende Fehler, wie das Unterlassen einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige oder eine Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens, führen zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Geringfügige Unrichtigkeiten, welche die Arbeit der Agentur für Arbeit nicht beeinträchtigen, führen dagegen nicht zwangsläufig zur Unwirksamkeit der Kündigungen.

Pauschale Freistellungsklausel unwirksam – Widerruf der Dienstwagennutzung bleibt einzelfallabhängig

Eine arbeitsvertragliche Klausel, die dem Arbeitgeber ein generelles Freistellungsrecht für die Dauer der Kündigungsfrist einräumt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist unwirksam.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens nach erfolgter Freistellung während der laufenden Kündigungsfrist. Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten beschäftigt und durfte einen Dienstwagen auch privat nutzen. Der Arbeitsvertrag enthielt eine formularmäßige Klausel, nach der der Arbeitgeber berechtigt war, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unabhängig von deren Ursprung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. An die Freistellung war zugleich die Möglichkeit geknüpft, die Dienstwagennutzung zu widerrufen.

Nachdem der Arbeitnehmer selbst fristgemäß zum 30.11.2024 gekündigt hatte, stellte ihn die Beklagte bis zum Ende der Kündigungsfrist frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Kläger gab das Fahrzeug zurück und verlangte anschließend Nutzungsausfallentschädigung für den Zeitraum der Freistellung von August bis November 2024. Er berief sich darauf, dass die arbeitsvertragliche Freistellungsklausel unwirksam sei.

Das ArbG wies die Klage ab, das LAG verurteilte die Beklagte in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils zur Zahlung der Nutzungsausfallentschädigung.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten vor dem BAG hatte Erfolg und führte zur Zurückweisung des Rechtsstreits an das LAG. Das Gericht führte zunächst aus, dass die verwendete Freistellungsklausel einer AGB-Kontrolle nach § 307 BGB unterliege und unwirksam sei. Denn eine formularmäßige Regelung, die dem Arbeitgeber generell und ohne Abwägung der beiderseitigen Interessen erlaubt, Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist freizustellen, benachteilige diese unangemessen.

Nach Auffassung des BAG überwiegt das grundrechtlich geschützte Interesse eines Arbeitnehmers an tatsächlicher Beschäftigung grundsätzlich das Interesse des Arbeitgebers an einer einseitigen Freistellung. Die einschränkungslose Freistellungsklausel nehme dem Arbeitnehmer daher die Möglichkeit, im Einzelfall ein besonderes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen, und halte deshalb einer Inhaltskontrolle nicht stand.

Allerdings stellte das Gericht klar, dass die Unwirksamkeit der Klausel nicht automatisch bedeutet, dass die Freistellung im konkreten Fall

rechtswidrig war. Vielmehr könne eine Freistellung auch ohne wirksame Vertragsklausel zulässig sein, wenn im Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers bestehen. Da das LAG hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen hatte, wurde der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung zurückverwiesen.

(BAG, 25.03.2026 – 5 AZR 108/25)

Praxishinweis

- Vertragliche Freistellungsklauseln sollten dahingehend angepasst werden, dass eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber eine vorherige Interessenabwägung voraussetzt. Andernfalls wären pauschale Freistellungsklausel als unwirksam anzusehen.

Strafbare Untreue bei unangemessen hohen Abfindungen

Die Gewährung und Annahme einer unverhältnismäßig hohen Abfindung im Rahmen eines Aufhebungsvertrags, obgleich keine objektiven Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen, kann strafrechtliche Konsequenzen haben kann. Erkennt der Begünstigte, dass die Zahlung auf einer gravierenden Verletzung von Vermögensbetreuungspflichten beruht, kommt eine Strafbarkeit wegen Beihilfe zur Untreue in Betracht.

Sachverhalt

Der Verwaltungsangestellte J war seit Januar 2008 bei der Stadt Iserlohn beschäftigt und bezog ein Jahresbruttogehalt von etwa 45.100 €. Infolge von Unstimmigkeiten bot die Stadt den Abschluss eines Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 250.000 € zuzüglich Steigerungsbeträgen bei vorzeitiger Beendigung vorsah. Bei seinem Ausscheiden erhielt der Mitarbeiter letztlich eine Abfindung in Höhe von 264.800 € brutto.

Parallel zur Einleitung staatsanwaltlicher Ermittlungen, erhob die Stadt nach einer gescheiterten außergerichtlichen Rückabwicklung des Aufhebungsvertrags eine Klage zum ArbG auf Rückzahlung der Abfindung, da der Aufhebungsvertrag unwirksam sei. Nach Auffassung des LAG sei der Aufhebungsvertrag jedoch nicht wegen eines Verstoßes gegen § 134 BGB, § 266 StGB nichtig. Allein die Höhe der Abfindung lasse noch nicht auf eine vorsätzliche Untreuehandlung schließen. Zudem gebe es keine gesetzlich verbindliche Regelung über die zulässige Höhe einer Abfindung.

Im Strafprozess wegen Untreue verurteilte das LG Hagen den Angeklagten J wegen Beihilfe zur Untreue. Nach Auffassung des Gerichts stellt die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 250.000 € für die Beendigung eines beanstandungsfreien Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht der Mitarbeiter der Stadt dar. Die Strafkammer sah sich durch die arbeitsgerichtliche Entscheidung nicht gebunden und stellte auf die objektiven Umstände ab. Da die Abfindung die übliche Regelabfindung deutlich überstieg, obwohl die Arbeitsleistung des Angeklagten J beanstandungsfrei war und kein sachlicher Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestand, schloss das Gericht daraus, dass dem Angeklagten J sowohl die Unangemessenheit der Zahlung als auch der hierdurch verursachte Vermögensnachteil der Stadt bewusst waren.

Entscheidung

Der BGH verwarf die Revision des Angestellten J und bestätigte die Verurteilung wegen Beihilfe zur Untreue. Der BGH konnte infolge der Revision des Angeklagten J keine Fehler hinsichtlich des Schuld- und Rechtsfolgenausspruchs erkennen.

(BGH, 25.03.2025 – 4 StR 357/23)

Praxishinweis

- Die Entscheidung verdeutlicht, dass Aufhebungsvereinbarungen und Abfindungen nicht nur arbeitsrechtlichen, sondern auch strafrechtlichen Grenzen unterliegen. Dies gilt jedenfalls im öffentlichen Sektor. Gleichwohl sollten auch private Unternehmen bei exorbitanten Abfindungen mögliche Strafbarkeitsrisiken abwägen.

Urlaub hindert Arbeitgeber nicht an der Kontaktaufnahme zur Sachverhaltsaufklärung

Ein Arbeitgeber versäumt die Frist des § 626 Abs. 2 BGB, wenn er die gebotene Sachverhalts-aufklärung trotz urlaubsbedingter Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht zügig betreibt, da während des Erholungsurlaubs kein generelles Verbot zur Kontaktaufnahme besteht und es dem Arbeitnehmer freisteht, hierauf zu reagieren.

Sachverhalt

Die Parteien streiten unter anderem über die Wirksamkeit einer außerordentlich fristlosen Kündigung. Der Kläger, seit 2006 als Zugchef bei der Beklagten beschäftigt, wurde von einem Zugbegleiter-Kollegen beschuldigt, diesen während einer Zugfahrt am 24.04.2023 sexuell belästigt zu haben. Die Beklagte erfuhr hiervon am 27.04.2023, als sich der Kläger bereits in Ruhezeit und anschließend bis zum 21.05.2023 im Erholungsurlaub befand. Nach seiner Rückkehr wurde er mit den Vorwürfen mit Schreiben vom 22.05.2023 konfrontiert und zu einem Personalgespräch für en 23.05.2023 geladen. In dem Gespräch wurde dem Kläger Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme bis zum 30.05.2023 gewährt. Nach Anhörung des Betriebsrats am 02.06.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 06.06.2023 außerordentlich, hilfsweise außerordentlich mit Auslauffrist. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten wurde vom BAG zurückgewiesen, da die Kündigungen wegen Versäumung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam waren. Zwar dürfe ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung weitere Ermittlungen durchführen und den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Diese Ermittlungen müssten jedoch mit der gebotenen Eile erfolgen. Soll der Arbeitnehmer angehört werden, müsse dies innerhalb einer kurzen Frist, im Allgemeinen von nicht mehr als einer Woche, erfolgen. Wartet der Arbeitgeber ohne besonderen Grund zu lange, beginne die Ausschlussfrist dennoch zu laufen.

Bei einer urlaubsbedingten Abwesenheit könne es dem Arbeitnehmer unmöglich oder unzumutbar sein, den Arbeitnehmer zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren, wenn dieser sich beispielsweise in einer entlegenen Region ohne Möglichkeit der Kontaktaufnahme aufhält. Eine schlichte Untätigkeit des Arbeitgebers rechtfertigt es nach Auffassung des BAG allerdings grundsätzlich nicht, den Beginn des Laufs der Kündigungserklärungsfrist zu verhindern. Der Arbeitgeber sei grundsätzlich berechtigt, auch während des Urlaubs Kontakt zum Arbeitnehmer aufzunehmen, um zu klären, ob dieser zu einer Stellungnahme bereit ist. Weder das Bundesurlaubsgesetz noch das Unionsrecht begründeten ein absolutes Kontaktverbot während des Urlaubs. Nur soweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht erreicht oder dieser mit Hinweis auf den Urlaub eine Äußerung ablehnt, würden nach Auffassung des BAG besondere Umstände vorliegen, die eine Anhörung des Arbeitnehmers während des Urlaubs ausschließen.

Da die Beklagte über einen Zeitraum von mehr als drei Wochen keinerlei Kontaktversuche unternommen hatte, obwohl eine Kommunikation per Telefon, E-Mail oder Post möglich gewesen wäre, hatte sie die gebotene Sachverhaltsaufklärung nicht mit ausreichender Geschwindigkeit betrieben. Die Kündigungserklärungsfrist sei daher nicht eingehalten worden.

(BAG, 04.12.2025 – 2 AZR 55/25)

Praxishinweis

- Auch bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit eines Arbeitnehmers sollten Arbeitgeber zur Wahrung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eine Kontaktaufnahme zur Anhörung des Arbeitnehmers versuchen. Lehnt der Arbeitnehmer unter Verweis auf seine Abwesenheit oder Erkrankung ab, darf der Arbeitgeber auf die Rückkehr für eine spätere Anhörung warten

Strategie trifft Praxis – Managementseminare für nachhaltigen Erfolg

Fundiertes Wissen über rechtliche Vorgaben und Gestaltungsmöglichkeiten ist entscheidend, um Unternehmenserfolg zu sichern und Haftungsrisiken zu minimieren. Mit unseren Schulungen und Seminaren erhalten Sie das nötige Handwerkszeug, um Ihre Aufgaben als Personalverantwortliche noch souveräner zu erfüllen.

Unsere Themen im Überblick:

- **Arbeitsunfähigkeit & Compliance-Risiken**
  Rechte und Pflichten bei Krankmeldungen, datenschutzkonformer Umgang mit Gesundheitsdaten, Grenzen der Observation.
- **Rechtssichere Arbeitsverträge & Zusatzvereinbarungen**
  Gestaltung von Geheimhaltungsklauseln, Wettbewerbsverboten und Homeoffice Regelungen; typische Fehlerquellen und wie Sie diese vermeiden.
- **Krisenmanagement & arbeitsrechtliche Optionen**
  Umgang mit Kurzarbeit, betriebsbedingten Kündigungen und Restrukturierungen; Strategien zur Risikominimierung in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten.
- **Konfliktprävention & interne Untersuchungen**
  Rechtliche Grundlagen zu Mobbing, Diskriminierung und Whistleblowing; Aufbau wirksamer Compliance Prozesse und Durchführung interner Ermittlungen.

Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles, auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnittenes Angebot.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Gerne stehen wir für Ihre Anfragen zur Verfügung.



Dr. Frank Weberndörfer
Partner
Hamburg
+49 (40) 970799140
frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com

Vordenkerrolle auf globaler Ebene – Impulse, die bewegen

Global Workplace Insider – Update für die internationale Arbeitswelt

Unser Arbeitsrechts-Blog „Global Workplace Insider“ bietet fundierte Einblicke in aktuelle Entwicklungen des Arbeitsrechts. Mit einer der umfassendsten internationalen Praxisgruppen bieten wir nahtlose, grenzüberschreitende Lösungen für komplexe Personalfragen. Unsere besondere Stärke liegt in der Verbindung von globaler Reichweite und tiefgehender lokaler Expertise, um praxisnahe und konsistente Beratung sicherzustellen. Mandanten erhalten strategische Unterstützung bei Compliance, Litigation und Workforce-Planung weltweit. Diese Plattform positioniert Norton Rose Fulbright als verlässlichen Partner für die Navigation in einem sich ständig wandelnden regulatorischen Umfeld.

NRF Horizon Scanner – regulatorische Risiken: Erkennen. Steuern. Vorsprung sichern.

Der NRF Horizon Scanner ist mehr als ein Monitoring-Tool: Er ist Ihr Frühwarnsystem für regulatorische Risiken mit globaler Reichweite. Das System identifiziert Gesetzesinitiativen und regulatorische Trends in über 20 Jurisdiktionen, bevor sie wirksam werden – geprüft von unseren Expertinnen und Experten und nach Relevanz priorisiert. So können Sie Compliance-Maßnahmen frühzeitig planen, Haftungsrisiken vermeiden und Ihre strategischen Entscheidungen auf belastbare Daten stützen.

Dank interaktivem Dashboard, automatisierten Alerts und nahtloser Integration in Ihre Governance-Systeme entfallen zeitaufwendige Recherchen. Sie gewinnen Transparenz, Geschwindigkeit und Handlungssicherheit in einem zunehmend komplexen Rechtsumfeld. Mit der Kombination aus juristischer Expertise und modernster Technologie bietet der Horizon Scanner Ihnen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil: proaktives Regulierungsmanagement statt reaktiver Schadensbegrenzung.



Insights – Wissen vernetzen und Chancen nutzen

Entdecken Sie auf unserer Website gebündeltes Fachwissen, praxisnahe Einblicke und maßgeschneiderte Trainings – alles, was Sie für Ihre tägliche HR- und Unternehmenspraxis benötigen.

Termine

Arbeitsrecht aktuell – Ihr Update für die Praxis

Webinar

08.12.2026 | 09:00 bis 10:00 Uhr

Krankheit im Arbeitsverhältnis: Rechte, Pflichten, Risiken

Der Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis zählt zu den anspruchsvollsten Herausforderungen für Arbeitgeber. Steigende Fehlzeiten, psychische Belastungen und komplexe rechtliche Vorgaben erfordern klare Strategien und rechtssichere Entscheidungen.

In unserem Webinar erläutern Claudia Posluschny, Dr. Frank Weberndörfer und Jörn Twisselmann aktuelle Entwicklungen und zeigen auf, wie Arbeitgeber rechtliche Risiken minimieren und gleichzeitig Handlungsspielräume nutzen können.

Im Anschluss beantworten wir Ihre individuellen Fragen gerne in einer Q&A-Runde. Sie können Ihre Fragen während des Webinars jederzeit live im Chat stellen oder vorab per E-Mail einsenden.

Melden Sie sich jetzt an: ↗Link

Für Rückfragen und weitere Informationen wenden Sie sich gerne an

Frau Deniz Poplawski

Tel +49 (89) 212148 361
deniz.poplawski@nortonrosefulbright.com

Bundesarbeitsgericht – öffentliche Verhandlungen

20.10.2026 / 1. Senat
Nachteilsausgleich - Tendenzbetrieb - leitender Angestellter - Sozialplanabfindung

11.11.2026 / 7. Senat
Altersteilzeitvergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds - Begünstigungsverbot

18.11.2026 / 5. Senat
Anspruch auf Nutzungsentschädigung wegen Entzugs des Dienstwagens - Betriebsvereinbarungsoffenheit des Firmenwagenüberlassungsvertrags

10.12.2026 / 2. Senat
Außerordentliche Kündigung - Zweiwochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB

15.12.2027 / 9. Senat
Anspruch auf Arbeitsvertragsangebot bzw. Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 AÜG wegen Überschreitung der Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung

26.01.2027 / 1. Senat
Sozialplanabfindung - Anrechnung einer anderweitigen Abfindung

(Stand: 14.10.2026)

Ihre Ansprechpartner

Für weitere Informationen zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige arbeitsrechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen gerne zur Verfügung.



Claudia Posluschny
Head of Munich
München
+49 (89) 212148 423
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com



Dr. Frank Weberndörfer
Partner
Hamburg
+49 (40) 970799 140
frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com



Stefanie Grosche-Radina
Counsel
München
+49 (89) 212148 369
stefanie.grosche-radina@nortonrosefulbright.com



Michaela Bachmeier
Senior Associate
München
+49 (89) 212148 452
michaela.bachmeier@nortonrosefulbright.com



Jörn Twisselmann
Senior Associate
Hamburg
+49 (40) 970799 143
joern.twisselmann@nortonrosefulbright.com



Hannah Schlaadt
Associate
München
+49 (89) 212148 412
hannah.schlaadt@nortonrosefulbright.com



Roman Kalitsev
Associate
München
+49 89 212148 307
roman.kalitsev@nortonrosefulbright.com



Dr. Max Mahlmann
Associate
Hamburg
+49 (40) 970799 142
max.mahlmann@nortonrosefulbright.com

NORTON ROSE FULBRIGHT

Norton Rose Fulbright provides a full scope of legal services to the world's preeminent corporations and financial institutions. The global law firm has more than 3,000 lawyers advising clients across locations in the United States, Europe, Canada, Latin America, Asia, Australia, Africa and the Middle East.

nortonrosefulbright.com

The purpose of this communication is to provide information as to developments in the law. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.

Norton Rose Fulbright © 2026. All Rights Reserved
os#771779304