NORTON ROSE FULBRIGHT

Arbeitsrecht Highlights

Newsletter

Employment and labor | Februar/März 2026





Inhalt

Editorial	03
EBR-Novelle: Strengere Vorgaben und neue Compliance-Risiken	04
EU-Entgelttransparenz: Klarheit schaffen bei Entgelt und Vergleichslogik	07
Neuerungen	10
Aktuelle Rechtsprechung	12
NRF & Innovation: KI und Legal Tech im Arbeitsrecht	24
Service	25
Termine	27
Ihre Ansprechpartner	28

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Im Fokus dieser Ausgabe stehen der Expertenbericht zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie und die Neuregelungen der Europäische Betriebsräte-Richtlinie. 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



EBR-Novelle: Strengere Vorgaben und neue Compliance-Risiken

Mit der Novelle der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie rollt auf Arbeitgeber ein deutlich spürbarer Reformschub zu: erweitere Mitbestimmungsrechte, strengere Verfahrensanforderungen und erhöhte Compliance-Pflichten dürften den organisatorischen Aufwand spürbar steigern und verlangen frühzeitige Vorbereitung sowie eine enge Abstimmung zwischen Personalverantwortlichen, Rechtsabteilungen und den europäischen Arbeitnehmervertretungen.

Anwendungsbereich

Mit der am 25.12.2025 in Kraft getretenen Richtlinie (EU) 2025/2450 „zur Änderung der Richtlinie 2009/38/EG betreffend die Einsetzung und Arbeitsweise Europäischer Betriebsräte und die wirksame Durchsetzung der Rechte auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung“ (EBR-RL) hat die Europäische Union die Regelungen zum Europäischen Betriebsrat umfassend reformiert. Ziel der Neuregelung ist es, die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretungen in multinationalen Unternehmen zu stärken und die Mitwirkungsrechte klarer und verbindlicher auszugestalten. Betroffen sind alle Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die in mindestens zwei Mitgliedstaaten der EU oder des EWR tätig sind.

Erweiterte Definition „länderübergreifende Angelegenheiten“

Eine Angelegenheit galt bisher als „länderübergreifend“ im Sinne der Richtlinie, wenn sie mindestens zwei Betriebe aus zwei unterschiedlichen Mitgliedsstaaten betraf.
Die neue Definition senkt die Schwelle zur Beteiligung des EBR deutlich ab. Danach ist dies bereits der Fall, wenn „vernünftigerweise“ davon auszugehen ist, wenn mindestens zwei Unternehmen oder Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betroffen sind (Art. 1 Abs. 4 EBR-RL). Die Anzahl der Angelegenheiten, die eine Konsultation mit dem EBR erfordern, dürfte sich also erhöhen.

Außerdem obliegt es dem Unternehmen, die gesetzliche Vermutung zu widerlegen, wenn eine EBR-Beteiligung vermieden werden soll. In der Praxis werden sich Unternehmen wesentlich häufiger in der Situation sehen, begründen zu müssen, weshalb unter Umständen keine grenzüberschreitende Angelegenheit vorliegt.

Ausweitung der Konsultationsrechte des EBR

Zwei jährliche Versammlungen zwischen EBR und zentraler Leitung

Der EBR ist künftig befugt, mindestens zweimal pro Jahr persönlich mit der zentralen Leitung zur Unterrichtung und Anhörung zusammenzukommen (Anhang I Nr. 2 EBR-RL). Grundsätzlich sollen diese Sitzungen physisch (in Person) stattfinden, um ein vertrauliches Umfeld zu schaffen, in dem Vertrauen gefördert und persönlicher Austausch ermöglicht wird. Eine hybride oder vollständig virtuelle Durchführung ist nur zulässig, wenn der EBR dem ausdrücklich zustimmt (Vetorecht) und eine sachgerechte Unterrichtung und Anhörung gewährleistet bleibt. Neu ist zudem, dass Sachverständige des EBR an sämtlichen Sitzungen mit der zentralen Leitung teilnehmen dürfen (Anhang I Nr. 5 EBR-RL).

Unterrichtung und Anhörung

Die Unterrichtung und Anhörung über länderübergreifende Angelegenheiten soll einerseits wirksam sein, ohne Entscheidungsprozesse unangemessen zu verzögern, und andererseits den Arbeitnehmervertretern ausreichend Zeit für die Erarbeitung und Abstimmung fundierter Stellungnahmen bieten. Anstelle fester Fristen gilt künftig

der Grundsatz einer „angemessenen Frist“ (Art. 2 Abs. 1 lit. g EBR-RL), deren Dauer sich nach Dringlichkeit und Komplexität der betreffenden Maßnahme richtet.

Anspruch auf eine begründete Antwort der zentralen Leitung

Gibt der EBR innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme ab, hat die zentrale Leitung vor einer endgültigen Entscheidung eine schriftliche und begründete Antwort zu erteilen (Art. 9 Abs. 3 EBR-RL). Eine vergleichbare Pflicht ist in Deutschland bereits aus § 1 Abs. 5 Satz 2 EBRG bekannt. Mangels einer Legaldefinition der „angemessenen Frist“ verbleibt Unternehmen ein gewisser Spielraum, insbesondere die Dringlichkeit, Komplexität und Tragweite der jeweiligen Maßnahme einzubeziehen.

Außerordentliche Sitzungen bei dringenden und schwerwiegenden Themen

In außergewöhnlichen Situationen oder bei Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressen, die keinen Aufschub bis zur nächsten regulären Sitzung erlauben, kann der EBR eine zusätzliche Sitzung mit der zentralen Leitung verlangen, um informiert und angehört zu werden (Anhang I Nr. 3). Eine verpflichtende Stellungnahmefrist mit der Möglichkeit gerichtlicher Durchsetzung per einstweiliger Verfügung, wie im Gesetzgebungsverfahren noch diskutiert, wurde nicht übernommen. Ziel der Neuregelungen ist es, Konsultationen stärker inhaltlich auszugestalten und so einen echten Einfluss der Arbeitnehmervertreter auf Entscheidungsprozesse zu ermöglichen.

Vertrauliche Informationen und Informationsverweigerung

Die Richtlinie führt präzisere Regeln zur Vertraulichkeit ein. Die zentrale Leitung kann Informationen als vertraulich kennzeichnen, wenn ein berechtigtes Unternehmensinteresse vorliegt (Art. 8 Abs. 1 EBRRL). Dieses Interesse soll anhand objektiver, national festzulegender Kriterien bewertet werden. Bei der Einstufung als vertraulich muss die zentrale Leitung die Gründe für die Vertraulichkeit angeben. Die Beschränkung gilt nur solange, wie der vertraulichkeitsbegründende Umstand besteht; regelmäßige Überprüfungen sind verpflichtend, um Missbrauch zu vermeiden. Angemessene Vertraulichkeitsregelungen sollen die Weitergabe sensibler Informationen erleichtern und gleichzeitig die legitimen Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern schützen – insbesondere angesichts wachsender Risiken wie Industriespionage (Erwägungsgrund 15).

Die vollständige Informationsverweigerung (Art. 8a EBR-RL) hingegen ist nur zulässig, wenn eine Offenlegung das Unternehmen ernsthaft beeinträchtigen würde, dieses Vorgehen im Einklang mit von den Mitgliedstaaten festgelegten objektiven Kriterien steht und die zentrale Leitung die konkreten Gründe mitteilt. Die Mitgliedstaaten können ein behördliches oder gerichtliches Genehmigungserfordernis vorsehen.

Geschlechterparität im EBR und im Besonderen Verhandlungsgremium

Die bisherige Vorgabe der Richtlinie 2009/38/EG zur Förderung einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in Europäischen Betriebsräten hat sich als unzureichend erwiesen, da Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Die neue Richtlinie konkretisiert in Art. 5 Abs. 2 lit. b EBR-RL das Ziel der Geschlechterparität und ermöglicht, wo erforderlich, positive Maßnahmen zu ihrer Erreichung. Dabei sind nationale rechtliche Rahmenbedingungen sowie Kriterien wie Qualifikation und die jeweiligen Wahlverfahren zu berücksichtigen (Erwägungsgrund 13).

Wird die angestrebte Quote nicht erreicht, müssen sowohl das Besondere Verhandlungsgremium als auch der EBR künftig gegenüber der Belegschaft eine schriftliche Begründung abgeben. Eine automatische Pflicht zur Nachbesetzung besteht jedoch nicht. Die Richtlinie stellt ausdrücklich klar, dass die Funktionsfähigkeit der Gremien auch unabhängig von der Einhaltung der Geschlechterquote gewährleistet bleibt.

Zur Stärkung des Paritätsziels führt die Richtlinie zudem eine Berichtspflicht ein, um Transparenz und Verbindlichkeit zu erhöhen. Eine unmittelbare Sanktionierung bei Verstößen ist jedoch nicht vorgesehen.

Finanzierungspflichten

Die bisherige Verpflichtung der zentralen Leitung, dem EBR die entsprechenden finanziellen und sachlichen Mittel bereitzustellen, wird weiter konkretisiert. Zu den zu übernehmenden Kosten zählen Honorare für Sachverständige einschließlich deren Teilnahme an Sitzungen sowie Kosten für Rechtsberater und Vertreter anerkannter Gewerkschaftsorganisationen (Art. 7 Abs. 2, Anhang I Nr. 6 EBR-RL).

Nach Erwägungsgrund 10 sollen diese Kosten dem Unternehmen vorab mitgeteilt werden. Ist der genaue Umfang noch nicht bekannt, soll eine plausible Kostenschätzung, einschließlich der Arten der zu erwartenden Kosten, übermittelt werden. Die Haftung der zentralen Leitung soll auf angemessene Rechtskosten beschränkt werden, um eine Übernahme offensichtlich unverhältnismäßiger oder sachlich nicht gerechtfertigter Kosten auszuschließen.

Darüber hinaus trägt die zentrale Leitung sämtliche Verwaltungsausgaben des EBR, insbesondere die Kosten für die Organisation der Sitzungen, Dolmetscherkosten sowie Reise und Aufenthaltskosten der Mitglieder.

Die Richtlinie stellt klar, dass auch Kosten für die Unterstützung durch Sachverständige – etwa Vertreter anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Unionsebene, technische Experten oder Rechtssachverständige – ausdrücklich vom Unternehmen zu tragen sind (Erwägungsgrund 12).

Sanktionen und Zugang zur Justiz

Mit der Neufassung der EBR-Richtlinie steigen die Compliance-Anforderungen für Unternehmen deutlich. Nach Art. 11 Abs. 2 EBR-RL müssen die Mitgliedstaaten künftig verbindliche Verfahren schaffen, die eine schnelle und wirksame Durchsetzung der durch die Richtlinie begründeten Rechte gewährleisten. Verstöße sollen mit wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen geahndet werden. Bei deren Bemessung sind insbesondere Schwere und Dauer des Verstoßes, mögliche Folgen sowie der Verschuldensgrad zu berücksichtigen; gegebenenfalls ist auch der Jahresumsatz des Unternehmens einzubeziehen.

Darüber hinaus verpflichtet Art. 11 Abs. 4 EBR-RL die Mitgliedstaaten, einen effektiven Zugang zu Gerichts- und gegebenenfalls Verwaltungsverfahren sicherzustellen. Die hierfür entstehenden Kosten sind von der zentralen Leitung zu tragen (vgl. oben) oder durch gleichwertige Maßnahmen – etwa Prozesskostenhilfe – aufzufangen, damit finanzielle Hürden den Zugang zur Justiz nicht faktisch verhindern.

Zulässig bleibt, gerichtlichen Verfahren ein alternatives Streitbeilegungsverfahren vorzuschalten. Dies darf jedoch das Recht auf eine gerichtliche Klärung weder einschränken noch verzögern (Art. 11 Abs. 5 EBR-RL).

Kein Bestandsschutz für „Alt-Vereinbarungen“

Der bisherige Bestandsschutz für vor dem 23.09.1996 geschlossene transnationale Vereinbarungen (Art. 14 a.F.) entfällt. Diese „Alt-Vereinbarungen“ müssen innerhalb von zwei Jahren an die neuen Vorgaben angepasst werden (Art. 14b EBR-RL). Rund 300 Unternehmen, die bislang unter die Ausnahme fielen, müssen damit künftig Anträge auf die Einrichtung eines EBR akzeptieren. Schätzungen zufolge erweitert sich der Anwendungsbereich dadurch auf etwa 5,4 Millionen Arbeitnehmer.

Scheitern die Verhandlungen über eine Anpassung, führt dies nicht mehr zur Auflösung des EBR. Stattdessen gelten automatisch die subsidiären Vorschriften nach Anhang I.

Fazit

Die neue EBR-Richtlinie führt zu mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene und zusätzlichem Compliance-Aufwand für Arbeitgeber. International tätige Arbeitgeber sollten sich frühzeitig auf erhebliche Auswirkungen in den Bereichen betriebliche Mitbestimmung, Personalwesen und Compliance einstellen.

EU-Entgelttransparenz: Klarheit schaffen bei Entgelt und Vergleichslogik

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 (ETRL) rückt die Pflicht zu fairen, diskriminierungsfreien Vergütungsstrukturen deutlich stärker in den Fokus. Deutschland muss die Vorgaben bis zum 7. Juni 2026 umsetzen. Zur Vorbereitung hat die Bundesregierung eine Expertenkommission eingesetzt, deren Abschlussbericht wichtige Hinweise zur nationalen Ausgestaltung liefert – sowie erste Anhaltspunkte, worauf sich Unternehmen bereits heute einstellen sollten.

Zielsetzung

Die Entgelttransparenzrichtlinie verfolgt das Ziel, die seit Jahren bestehende geschlechtsbedingte Entgeltlücke wirksam zu verringern und den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit" verbindlicher durchzusetzen. Während das deutsche Entgelttransparenzgesetz bislang vor allem auf individuelle Auskunftsansprüche und teilweise freiwillige Prüfmechanismen setzte, die in der Praxis nur begrenzt Wirkung entfaltet haben, geht die EU-Richtlinie einen deutlich weitergehenden Weg: sie führt verpflichtende Transparenzvorgaben ein, etwa die Offenlegung von Gehaltsspannen bereits im Einstellungsprozess, regelmäßige Entgeltberichte ab 100 Beschäftigten und eine erleichterte Rechtsdurchsetzung durch Beweislastumkehr sowie sanktionierbare Pflichtverstöße. Damit ersetzt die Richtlinie das bisherige, eher zurückhaltende Transparenzregime durch einen unionsweit einheitlichen, strikteren Rahmen, der Unternehmen verpflichtet, ihre Vergütungssysteme objektiv, geschlechtsneutral und überprüfbar zu gestalten.

Die interdisziplinäre Expertenkommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie" empfiehlt eine klar definierte und praxisgerechte Ausgestaltung der Transparenzinstrumente. Die nationale Umsetzung solle weder hinter die unionsrechtlichen Mindestvorgaben zurückfallen noch über das EU-Recht hinausgehende Verpflichtungen schaffen.

Arbeitgeber sollten sich frühzeitig auf die neuen Vorgaben einstellen. Die nachfolgenden Kernaspekte des Abschlussberichts der Expertenkommission sollen dabei näher beleuchtet werden.

Berichtspflichten

Berichtspflichtiges Entgelt (Art. 9 ETRL)

Nach der Definition in Art. 3 Abs. 1a) ETRL umfasst „Entgelt" nicht nur Grund- und Mindestlöhne bzw. -gehälter, sondern sämtliche Vergütungsbestandteile, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt, einschließlich ergänzender und variabler Geld- oder Sachleistungen.

Für die Berichtspflichten soll nach Auffassung der Expertenkommission das Ist-Entgelt aus der Entgeltabrechnung als Grundlage dienen. Dies setzt eine Eingrenzung auf klar ablesbare und nachvollziehbare Vergütungsbestandteile voraus, orientiert an der Entgeltbescheinigungsverordnung. Entgeltkomponenten ohne Arbeitsleistung im Berichtszeitraum, wie etwa Abfindungen, sollen ausgenommen werden, da eine Umrechnung in einen Bruttostundenlohn sonst nicht sachgerecht möglich wäre.

Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles

Bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles (Durchschnitt und Median nach Art. 9 Abs. 1 Buchstabe a) und c) ETRL) soll das tatsächlich ausgezahlte Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt – und nicht das Zielentgelt – zugrunde gelegt werden müssen.

Mit Blick auf die in Art. 3 Abs. 1 ETRL verwendeten Begriffe – insbesondere „Median-Entgelthöhe" – spricht sich die Kommission mehrheitlich dafür aus, „Median" und „Durchschnitt" im Gesetz oder zumindest in der Gesetzesbegründung eindeutig zu definieren.

Nach Art. 9 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 Buchstabe b) ETRL ist in den Entgelttransparenzberichten sowohl über das Bruttojahresentgelt als auch über das Bruttostundenentgelt zu berichten. Die Kommission ist mehrheitlich der Meinung, dass Arbeitgeber berechtigt werden können, für die Berechnung des Bruttostundenentgeltes die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Altersversorgungsbezüge

Ungeklärt bleibt weiterhin, ob und in welchem Umfang Rentenansprüche bzw. Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung als berichtspflichtige Entgeltbestandteile gelten. Orientiert man sich an der Entgeltbescheinigungsverordnung und dem dort ausgewiesenen Gesamtbruttobetrag, wären arbeitgeberfinanzierte Beiträge oder Rückstellungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses wohl nicht berichtspflichtig. Dieser Ansatz käme einer bürokratiearmen Umsetzung entgegen.

Allerdings zählen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zweifelsfrei zum Entgelt im Sinne des weit gefassten unionsrechtlichen Entgeltbegriffs. Damit greift der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit" auch hierfür. Offen ist jedoch, ob dieser Entgeltbestandteil – wegen seines typischen Zuflusses erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – für Berichtspflichten nach Art. 9 sowie für Auskunftsansprüche nach Art. 7 der Richtlinie ausgenommen werden kann.

Konzernberichterstattung

Die Expertenkommission hält eine konzernweite Berichterstattung insofern für zulässig, als die Konzernobergesellschaft die Entgeltberichte der einzelnen Konzerngesellschaften bündelt und zentral übermittelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die einzelnen Unternehmen unterschiedlichen nationalen Rechtsordnungen unterfallen können und die Berichte in den jeweils vorgeschriebenen Sprachen an die zuständigen Aufsichtsstellen zu übermitteln sind (Art. 29 Abs. 3 c) ETRL).

Offen bleibt jedoch, ob die Indikatoren konzernweit aggregiert und in einem einheitlichen Bericht zusammengeführt werden dürfen. Dies dürfte allerdings nicht richtlinienkonform sein und würde zudem die Aussagekraft der Daten erheblich verwässern, daTransparenz nur gewährleistet ist, wenn die Werte pro Rechtsträger ausgewiesen werden.

Entgeltgefälle für Gruppen von Arbeitnehmern

Arbeitsbewertung: Gleiche oder gleichwertige Arbeit

Gemäß Art. 9 Abs. 1g) ETRL ist neben dem durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle auch das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle für „Gruppen von Arbeitnehmern" zu berichten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Die Bewertung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt, ist nach Art. 4 Abs. 4 ETRL anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien zu bewerten. Diese umfassen mindestens die Arbeitsplatzbewertungskriterien (i) Kompetenzen, (ii) Belastungen, (iii) Verantwortung und (iv) Arbeitsbedingungen, aber ggf. auch etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.

Vergleichsgruppen: Spielraum für arbeitsplatzbezogene Faktoren

Die Expertenkommission empfiehlt, Vergleichsgruppen im Einklang mit den Bewertungskriterien des Art. 4 Abs. 3 ETRL zu bilden. Dabei soll berücksichtigt werden, dass die Richtlinie Spielraum für zusätzliche, arbeitsplatzbezogene Faktoren lässt, sofern diese für die Bewertung der konkreten Tätigkeit relevant sind.

Auf einen Hinweis zur Nutzung wissenschaftlich gestützter Arbeitsbewertungstools soll der Gesetzgeber nach Ansicht der Kommission verzichten. Stattdessen könne das Konzept der „gleichwertigen Arbeit" im Gesetz klarer definiert werden, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in die Lage zu versetzen, rechtssichere und belastbare Vergleichsgruppen zu bilden. Zur Entlastung könnten staatlich bereitgestellte Analyseinstrumente, digitale Tools und Leitfäden genutzt werden, die den Anforderungen des Art. 4 Abs. 4 ETRL entsprechen. Ihre Verwendung soll jedoch freiwillig bleiben.

Nach Standorten getrennte Vergütungsdaten

Darüber hinaus sollen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, Vergütungsdaten getrennt nach Standorten (z. B. bei regional unterschiedlichen Gehaltsniveaus) sowie für historisch gewachsene Altverträge zu dokumentieren, um eine sachgerechte und transparente Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Rechtfertigung von Entgeltunterschieden

Die Expertenkommission empfiehlt dem Gesetzgeber, einen nicht abschließenden Katalog zulässiger Rechtfertigungsgründe für Entgeltunterschiede zu verankern – orientiert an der bisherigen EuGH-Rechtsprechung. Dazu sollen auch Besitzstandsregelungen zählen, etwa im Rahmen von Umstrukturierungen oder Unternehmenskäufen, sofern sie vor Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 vereinbart wurden.

Die Kommission weist jedoch selbst auf einen möglichen Regelungswiderspruch hin: Ein Bedarf für solche Besitzstandsvereinbarungen kann sich aus unternehmerischen Gründen auch nach diesem Datum ergeben. Eine zeitliche Begrenzung erscheint daher nicht sachgerecht und dürfte in der Praxis Anpassungsbedarf auslösen.

Zulässige Rechtfertigungsgründe sollen zudem personenbezogen oder personenbeziehbar sein und auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen. Als Beispiele nennt die Kommission regionale Marktgegebenheiten oder lokale Gehaltsniveaus.

Um eine sachgerechte Anwendung dieser Kriterien zu unterstützen, sollen Betriebsräte gezielt geschult werden, damit sie den Rechtfertigungsprozess kompetent begleiten können.

Fazit

Es bleibt abzuwarten, inwieweit der Gesetzgeber die Empfehlungen der Kommission aufgreift. Der Abschlussbericht schafft zwar erste Orientierung, erhöht aber zugleich die Erwartungen an Arbeitgeber. Unternehmen sollten daher frühzeitig ihre Vergütungsstrukturen, Datenqualität, Auskunftsprozesse und Reporting-Systeme überprüfen. Wer jetzt handelt, sichert sich einen Compliance-Vorsprung und reduziert das Risiko späterer Anpassungen, Sanktionen und Equal-Pay-Streitigkeiten.



Neuerungen

Betriebsratswahlen 2026

Vom **1. März bis 31. Mai 2026** finden die nächsten regulären Betriebsratswahlen statt. Arbeitgeber sollten folgende rechtliche Neuerungen und aktuellen Entwicklungen im Blick haben.

Führungskräfte in Matrixorganisationen können nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (BAG, 22.05.2025 – 7 ABR 28/24) in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein. Das bedeutet, dass Wahllisten komplexer werden und die Eingliederung in die jeweilige Betriebsorganisation entscheidend ist. Dies kann zu größeren Gremien und mehr Freistellungen führen.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (Selbstbestimmungsgesetz – SBGG) können Personen ihr Geschlecht frei wählen („männlich", „weiblich", „divers" oder „ohne Angabe"). Wahlvorstände müssen diese Kategorien in der Wählerliste berücksichtigen, um die Geschlechterquote nach § 15 Abs. 2 BetrVG korrekt umzusetzen.

Arbeitnehmer, die konkrete Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eins Betriebsrats unternehmen (Vorfeldinitiatoren), sind gemäß § 15 Abs. 3b KSchG bis zu drei Monate vor der Einladung zur Betriebsversammlung vor ordentlicher Kündigung geschützt. Dies gilt jedenfalls nach Rechtsprechung des LAG München nicht während der Wartezeit, also in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses (LAG München, 20.08.2025 – 10 SLa 2/25). Die Entscheidung ist jedoch noch nicht rechtskräftig und derzeit unter dem Aktenzeichen 2 AZR 192/25 beim BAG anhängig.

Die Betriebsratswahl 2026 findet als Präsenz- und Briefwahl statt. Ein Gesetzesentwurf für eine ergänzende Online-Stimmabgabe in einem neuen § 18b BetrVG wurde zwar diskutiert, aber nicht verabschiedet. Wahlvorstandssitzungen können hingegen per Video- oder Telefonkonferenz stattfinden, sofern ein Beschluss vorliegt. Für Betriebe mit 5–100 Beschäftigten ist das vereinfachte Wahlverfahren verpflichtend, bei 101–200 Beschäftigten kann es vereinbart werden.

Reform der EU-Digitalvorschriften

Am 19. November 2025 hat die Europäische Kommission den Vorschlag für eine Digital-Omnibus-Richtlinie veröffentlicht. Ziel ist die Vereinfachung des fragmentierten Rechtsrahmens im Digitalbereich (*data legislative acquis*).

Ein zentraler Aspekt betrifft die **Regulierung von Künstlicher Intelligenz**. Die bisher verbindliche Pflicht für Anbieter und Betreiber, für ausreichende KI-Kompetenz bei Arbeitnehmern zu sorgen, soll künftig nur noch als Empfehlung gelten. Die Kommission und die Mitgliedstaaten sollen entsprechende Schulungen anregen, ohne eine gesetzliche Verpflichtung vorzuschreiben. Dennoch bleibt die Durchführung nachweisbarer Schulungs- und Befähigungsmaßnahmen relevant, da sie bei behördlichen Prüfungen als mildernder Umstand gewertet werden.

Für Unternehmen, die KI-Systeme einsetzen, eröffnet der Digital-Omnibus mehr Flexibilität bei der Planung von KI-Projekten. Gleichzeitig erfordert er eine vorausschauende Organisation interner Abläufe. Besonders wichtig dürfte sein, die Einstufung von KI-Systemen transparent zu dokumentieren, Risikoanalysen regelmäßig zu aktualisieren und bestehende Governance-Strukturen an die künftige EU-weite Aufsicht anzupassen. Zudem sollten Unternehmen die Entwicklung technischer Standards genau verfolgen, da deren Fertigstellung maßgeblich bestimmt, wann neue Pflichten tatsächlich wirksam werden.

Auch das **Datenschutzrecht** soll grundlegend angepasst werden. Personenbezogene Daten sollen künftig nur dann vorliegen, wenn die verarbeitende Stelle über Mittel verfügt, die sie vernünftigerweise zur Identifizierung einsetzen wird („relative personenbezogene Daten"). Dieser „relative" Ansatz folgt einer EuGH-Entscheidung vom 4. September 2025 (Az. C413/23 P). Zudem sollen Maßnahmen und Kriterien veröffentlicht werden, nach denen eine Pseudonymisierung zum Wegfall des Personenbezugs führt. Außerdem soll klargestellt werden, dass automatisierte Entscheidungen zulässig sein sollen, wenn diese auf Vertrag, Gesetz oder Einwilligung beruhen. Dies soll auch dann gelten, wenn die Entscheidung theoretisch manuell möglich wäre. Bereits am 23. September 2025



hatte der Europäische Datenschutzbeauftragte Hilfestellungen zur praktischen Implementierung von ADM-Systemen veröffentlicht (TechDispatch #2/2025). In Bezug auf Auskunftsbegehren soll ein Ablehnungstatbestand ergänzt werden für den Fall, dass betroffene Personen das Auskunftsrecht zweckwidrig missbrauchen.

Wie geht es weiter? Erste Reaktionen von Aufsichtsbehörden, wie beispielsweise die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden (DSK) in einer Entschließung vom 12. Dezember 2025, deuten darauf hin, dass mehrere Elemente einer intensiven Prüfung unterzogen werden könnten, sobald der Vorschlag in den parlamentarischen Verhandlungsprozess eintritt. Für Arbeitgeber ist er ein wichtiger Indikator für die künftige regulatorische Ausrichtung. Es empfiehlt sich, bestehende Compliance-Strukturen zu überprüfen, KI-Governance und Datenschutzprozesse anzupassen und die weitere Entwicklung aufmerksam zu verfolgen.

Aktuelle Rechtsprechung

Inhalt und Durchführung

Entgelttransparenz: Paarvergleich statt Medianwert

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit weiterentwickelt und eine Vermutung für eine Entgeltdiskriminierung auch dann bejaht, wenn sich diese aus einem Vergleich mit nur einem einzigen konkreten Kollegen ergibt. Eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Diskriminierung sei als Indiz nicht erforderlich. Die Entscheidung wird die Anforderungen an Arbeitgeber in gerichtlichen Verfahren wegen vermeintlicher Entgeltdiskriminierungen deutlich erhöhen.

Sachverhalt
Die Parteien streiten über Entgeltdifferenzansprüche aufgrund einer Benachteiligung des Geschlechts. Die Klägerin, eine Frau aus der mittleren Führungsebene E 3 der Beklagten, erhielt ein Entgelt, das sowohl unter dem Medianentgelt der weiblichen als auch unter dem Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf derselben Führungsebene lag.

Mit ihrer Klage verlangt sie die Zahlung der Lohndifferenz in Höhe von 420.000 € für die Jahre 2018-2022 zwischen ihrer individuellen Vergütung und dem Entgelt eines von ihr konkret benannten männlichen Vergleichskollegen (Paarvergleich), hilfsweise zwischen ihrem Gehalt- und dem Medianwert der männlichen Vergleichsgruppe. Neben Grundgehalt und Boni waren virtuelle Aktienoptionen Bestandteil der Vergütung. In Bezug auf diese virtuellen Aktienoptionen verlangte sie die Angleichung an das Niveau eines - mit ihr ebenfalls vergleichbarem – männlichen Kollegen auf der Führungsebene E 3, der weltweit die höchsten Zuteilungswerte aufwies. Zur Begründung ihrer Ansprüche nach dem Entgelttransparenzgesetz (§ 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG) und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 157 AEUV) führte sie an, sie sei in den Jahren 2018 bis 2022 bei der Bemessung ihrer „Vergütungsbausteine“ wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Sie stützte sich dabei unter anderem auf Angaben der Beklagten in einem sog. Dashboard, welches im Intranet der Erteilung von Auskünften im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes dient.

Die Beklagte hatte geltend gemacht, dass der zum Vergleich herangezogene Kollege nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie die Arbeitnehmerin verrichte. Außerdem beruhe die unterschiedliche Entgelthöhe darauf, dass die Frau im Vergleich zu anderen Führungskräften auf der Ebene E 3 schlechter arbeite. Aus diesem Grund werde sie auch schlechter als der Median ihrer weiblichen Kolleginnen bezahlt.

Das ArbG hat der Klage teilweise stattgegeben und der Klägerin einen „vollen“ Differenzanspruch zwischen ihrem individuellen Lohn und dem Männer-Mediangehalt zugesprochen. Die hiergegen eingelegte Berufung wurde weitestgehend abgewiesen. Nach Ansicht des LAG könne sich die Arbeitnehmerin für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung nicht auf eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts berufen. Zudem sei eine geschlechtsbedingte Benachteiligung nicht überwiegend wahrscheinlich angesichts der Größe der männlichen Vergleichsgruppe und der Medianentgelte beider vergleichbarer Geschlechtergruppen, womit es an einem Indiz gemäß § 22 AGG fehle. Ein Anspruch bestehe lediglich in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile, wobei dieser der Höhe nach auf die Differenz zwischen dem Medianentgelt der weiblichen und dem der männlichen Vergleichsgruppe begrenzt sei. Hiergegen legte die Klägerin Revision zum Bundesarbeitsgericht ein.

Entscheidung
Die Revision war erfolgreich. Das BAG sah es grundlegend anders als das LAG und hob das Urteil teilweise auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurück. Nach Ansicht des Gerichts kann über die auf einen Paarvergleich gestützten Hauptanträge nicht abschließend entschieden werden. Denn bereits der Umstand, dass eine Arbeitnehmerin für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger verdient als ein konkret benannter männlicher Kollege, begründe den Anschein einer geschlechtsbedingten Benachteiligung nach § 22 AGG. Ein solcher Paarvergleich genüge: Für eine Klage

auf Entgeltgleichheit bedürfe es keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts, d.h. des Grundsatzes gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten, unvereinbar.

Vielmehr würde für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung bereits genügen, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber nur einem einzigen anderen männlichen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Vorliegend habe die Klägerin unter Verweis auf die Angaben im Dashboard in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen. Im Übrigen komme es auf die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen hingegen nicht an.

Das LAG wird im fortgesetzten Berufungsverfahren zu prüfen haben, ob die beklagte Arbeitgeberin die Vermutung der Lohndiskriminierung – ungeachtet der Intransparenz ihres Entgeltsystems – widerlegt hat, indem sie beweist, dass sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung vorliegen. Beiden Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben.

(BAG, 23.10.2025 – 8 AZR 300/24)

Praxishinweis

- Kann der Arbeitgeber den Anschein einer Entgeltdiskriminierung nicht durch sachliche Gründe widerlegen, drohen Nachzahlungen in Extremfällen bis zum Gehaltsniveau eines Spitzenverdieners. Vorliegend konnte die Klägerin einen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet und besser entlohnt wird, nur aufgrund des Dashboards des Arbeitgebers konkret benennen.
- Für Arbeitgeber wird es in Zukunft schwerer werden, eine Klage auf Entgeltgleichheit abzuwehren. Der Anschein einer Diskriminierung wird infolge des nun ausreichenden Paarvergleichs ohne sorgfältig dokumentierte und objektiv begründbare Entgeltsystematik kaum zu widerlegen sein. Arbeitgeber sollten plausibel und dokumentiert darlegen können, welche sachlichen, also vor allem geschlechtsneutralen Gründe zu Entgeltunterschieden geführt haben. Neben den Medianwerten und individuellen Gründen, wie beispielsweise ein angespanntes Marktumfeld, berufliche Qualifikationen und Verantwortungsbereiche, ist zukünftig auch der direkte Vergleich zwischen zwei Arbeitnehmern zu berücksichtigen.
- Bestehende Vergütungsstrukturen sollten mit Blick auf die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie überprüft werden, insbesondere hinsichtlich Gleichbehandlung, Bewertungskriterien, Nachvollziehbarkeit und Dokumentation.

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer selbst im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs nicht wirksam auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Kläger war vom 01.01.2019 bis 30.04.2023 als Betriebsleiter bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahr 2023 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und konnte den Urlaub nicht nehmen. In einem gerichtlichen Vergleich vom 31.03.2023 vereinbarten die Parteien unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30.04.2023 gegen Zahlung einer Abfindung von 10.000 €. Ziffer 7 des Vergleichs lautet: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt". In der vorangegangenen Korrespondenz hatte der Klägervertreter darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, stimmte dem Vergleich später aber zu. Mit seiner Klage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt der Kläger Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.615,11 € nebst Zinsen für die sieben offenen Urlaubstage aus dem Jahr 2023. Die Beklagte verweigerte die Zahlung unter Verweis auf den Vergleich, der ihrer Ansicht nach einen Verzicht auf sämtliche Urlaubsansprüche enthalte. ArbG und LAG gaben der Klage statt.

Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das Gericht entschied, dass der Kläger gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung seines nicht genommenen gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023 habe. Die Klausel „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt"

im Prozessvergleich sei nach § 134 BGB unwirksam, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub ausschließt. Eine Vereinbarung, wonach Urlaubsansprüche „in natura gewährt" seien, verstoße gegen § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG, wonach von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden dürfe. Ein Verzicht oder Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs, auch des künftigen Abgeltungsanspruchs, sei unzulässig, selbst wenn feststeht, dass der gesetzliche Mindesturlaub krankheitsbedingt nicht mehr genommen werden kann. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG erlaubt eine finanzielle Vergütung des gesetzlichen Mindesturlaubs nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Vergleich enthält keinen Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre, da eine Unsicherheit über die Anspruchsvoraussetzungen nicht bestand. Die Beklagte kann sich nicht auf den Einwand von Treu und Glauben berufen und einwenden, dass der Kläger sich widersprüchlich verhalten habe. Denn die Beklagte durfte nicht auf eine offensichtlich rechtswidrige Regelung vertrauen.

(BAG, 03.06.2025 – 9 AZR 104/24)

Praxishinweis

- Aufhebungs- oder Beendigungsverträge dürfen gesetzlichen Mindesturlaub nicht ausschließen oder beschränken. Eine wirksame Urlaubsabgeltung ist erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Dies gilt nicht für klar abgegrenzten vertraglichen Mehrurlaub, der flexibler geregelt und abgegolten werden kann.

Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung

Eine AGB-Klausel, der zufolge aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommener Urlaub über den Übertragungszeitraum hinaus fortbesteht, schließt dessen Verfall auch bei einer Langzeiterkrankung zugunsten des Arbeitnehmers wirksam aus. Sie verdrängt sowohl § 7 Abs. 3 BUrlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung als auch arbeitsvertraglich in Bezug genommene AVR-DD.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Abgeltung von gesetzlichem Mindesturlaub aus den Jahren 2016 bis 2021. Die Klägerin war bis zum 30.06.2023 bei einem diakonischen Arbeitgeber beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden durch eine vertragliche Bezugnahmeklausel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DW-EKD, nunmehr AVR-DD) Anwendung. Diese legten Fristen fest, innerhalb derer der Urlaub anzutreten ist. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, die den Fortbestand des gesetzlichen Mindesturlaubs bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vorsieht. Ein Verfall des Mindesturlaubs war nicht angeordnet.

Seit dem 31.07.2015 war sie durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und konnte 144 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte sie die Abgeltung des sich während ihrer Krankheit angesammelten gesetzlichen Mindesturlaubs. Die Klägerin klagte auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung i.H.v. 16.908,92 € brutto für die Jahre 2016 bis 2021. Sie berief sich auf die vertragliche Regelung und argumentierte, dass diese die Regelung der AVR-DD verdränge und den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs ausschließe. Die Beklagte machte geltend, die streitigen Urlaubsansprüche seien spätestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen. Die Parteien hätten eindeutig die Anwendung der AVR vereinbart. Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG änderte das Urteil ab und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung der Urlaubsabgeltung.

Entscheidung

Die Revision des beklagten Arbeitgebers gegen das Urteil des LAG blieb erfolglos. Das BAG bestätigte, dass die arbeitsvertragliche Regelung zur Urlaubsabgeltung die in Bezug genommene AVR-DD-Vorschrift sowie § 7 Abs. 3 BurlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung verdränge. Nach Ansicht des Gerichts hätten die Parteien im Arbeitsvertrag eine abweichende Systematik gewählt, die einen Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei Langzeiterkrankung ausschließe. Insbesondere spreche hierfür der Wortlaut der Klausel, der keinen späteren Verfallszeitpunkt vorsehe und stattdessen eine Abgeltung des Mindesturlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anordne. Diese Auslegung der arbeitsvertraglichen Klausel widerspreche nicht Art. 7 Arbeitszeit-RL. Dieser lasse zwar ein Verständnis des § 7 Abs. 3 BurlG dahingehend zu, dass der gesetzliche Mindesturlaub unter besonderen Umständen, wie beispielsweise bei Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers, nach 15 Monaten seit Ende des

Urlaubsjahres verfalle. Eine solche zeitliche Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs, wie sie der EuGH annehme, sei jedoch nicht zwingend. Die Parteien könnten individualvertraglich eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vereinbaren.

(BAG, 15.07.2025 – 9 AZR 198/24)

Praxishinweis

- Das BAG stellt klar, dass Urlaubsabgeltungsansprüche nach der Rechtsprechung des EuGH nach 15 Monaten verfallen können, aber nicht müssen. Die 15-monatige Verfallsfrist kann zugunsten des Arbeitnehmers individualvertraglich verlängert oder abbedungen werden. Arbeitgeber sollten daher ihre Vertragsmuster auf entsprechende Klauseln prüfen und ggf. anpassen.

Keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit nach Tätowierung

Arbeitnehmer, die sich freiwilligen Eingriffen wie Tätowierungen unterziehen und dadurch ein vorhersehbares Risiko für Komplikationen schaffen, handeln schuldhaft und verlieren ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Sachverhalt
Die Parteien streiten um Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die als Pflegehilfskraft bei der Beklagten beschäftigte Klägerin ließ sich am Unterarm tätowieren. Kurz darauf entzündete sich die tätowierte Hautstelle, sodass sie mehrere Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben wurde. Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum. Die hiergegen gerichtete Zahlungsklage begründete die Klägerin damit, dass es sich um eine vom Tätowierungsvorgang zu trennende zeitlich nachfolgende Entzündung der Haut handele. Die Klägerin treffe insoweit kein Verschulden i. S. d. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG. Es habe sich ein sehr geringes Risiko, das nur bei eins bis fünf Prozent der Fälle von Tätowierungen auftrete, verwirklicht. Die Klägerin habe nicht damit rechnen müssen, dass eine solche Infektion auftreten würde. Es handele sich um eine unübliche Folgeerkrankung. Tätowierungen seien als Teil der privaten Lebensführung geschützt und mittlerweile weit verbreitet. Genau wie beim Ausüben von verletzungsanfälligen Sportarten, führe es nicht zum Ausschluss des Entgeltfortzahlungsanspruchs, wenn sich ein geringes Risiko für eine Verletzung oder Folgeerkrankung verwirkliche.

Die Beklagte verneinte den Entgeltfortzahlungsanspruch mit der Begründung, dass die Klägerin die Erkrankung selbst verschuldet habe. Sie habe in eine gefährliche Körperverletzung eingewilligt. Das Risiko einer sich anschließenden Infektion gehöre nicht mehr zum normalen Krankheitsrisiko und könne daher nicht der Beklagten als Arbeitgeberin aufgebürdet werden. Es hätte nach der Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) bereits keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erteilt werden dürfen, da gemäß § 3 Abs. 2 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie bei kosmetischen und anderen Operationen ohne krankheitsbedingten Sachverhalt und ohne Komplikationen keine Arbeitsunfähigkeit vorliege. Jedenfalls sei die Wertung des § 52 Abs. 2 SGB V übertragbar, wonach eine Leistungsbeschränkung für die Krankenkassen bestehe, sofern sich Versicherte eine Krankheit durch eine medizinisch nicht indizierte ästhetische Operation, eine Tätowierung oder ein Piercing zugezogen haben.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, wogegen die Klägerin Berufung vor dem LAG einlegte.

Entscheidung
Das LAG wies die Berufung zurück. Nach Ansicht des Gerichts hat die Klägerin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Klägerin habe die Arbeitsunfähigkeit infolge der Entzündung am Arm schuldhaft herbeigeführt, da sie sich bewusst einer Tätowierung unterzogen und damit eine Körperverletzung in Kauf genommen habe. Zudem habe sie mit Komplikationen rechnen müssen, da Tätowierungen – nach ihrem eigenen Bekunden und angesichts der statistischen Wahrscheinlichkeit – mit einem nicht unerheblichen Risiko von Komplikationen verbunden sind. Die Klägerin habe daher in Kenntnis eines nicht unerheblichen Gesundheitsrisikos gehandelt und habe dieses Risiko billigend in Kauf genommen. Die Hoffnung auf ausbleibende Komplikationen, genüge nicht, bedingten Vorsatz auszuschließen.

Darüber hinaus stellt das Gericht klar, dass die fehlende Narkose den Eingriff nicht risikoarm macht. Auch der Vergleich mit der Rechtsprechung zu Sportverletzungen bestätige das Ergebnis: Wer sich vermeidbaren Risiken aussetzt, handelt schuldhaft. Gleiches gelte mit Blick auf die Wertung des § 52 Abs. 2 SGB V, wonach Krankenkassen bei Komplikationen nach nicht medizinisch indizierten Eingriffen Kostenbeteiligungen vorsehen können.

(LAG Schleswig-Holstein, 22.05.2025 – 5 Sa 284 a/24)

Praxishinweis

- Arbeitgeber können Entgeltfortzahlung verweigern, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf freiwillige, nicht medizinisch indizierte Eingriffe wie Tätowierungen, Piercings oder Schönheitsoperationen zurückzuführen ist.
- Als Maßstab gilt die Vorhersehbarkeit des Risikos, wobei schon eine Komplikations-wahrscheinlichkeit von 5 % ausreichen soll.

Hohe Entschädigung für unzulässige Dauer-Überwachung am Arbeitsplatz

Eine 22-monatige, unzulässige Dauerüberwachung nahezu aller Betriebsräume und des Arbeitsplatzes trotz ausdrücklichen Widerspruchs des Arbeitnehmers stellt eine gravierende Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar und rechtfertigt eine Geldentschädigung in Höhe von 15.000 €.

Sachverhalt
Die Parteien streiten über Ansprüche aus der Überwachung durch Videokameras. Der Kläger war Arbeitnehmer eines Stahlverarbeitungsbetriebs. Laut § 14 des Arbeitsvertrages erklärte sich "der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses und unter Beachtung der Vorschriften des Datenschutzes ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden können." Mit den Überwachungsmaßnahmen war er jedoch ausdrücklich nicht einverstanden. Trotz seines ausdrücklichen Widerspruchs wurde er über einen Zeitraum von 22 Monaten nahezu durchgehend im Betrieb per Video überwacht. Insgesamt 34 Kameras erfassten fast alle Betriebsräume einschließlich des Arbeitsplatzes des Klägers, Echtzeitübertragung, Speichermöglichkeit und einer Funktion, mit der man an Gesichter und Mimik der Mitarbeiter heranzoomen konnte. Pausen-, Umkleide- und Sanitärräume waren ausgenommen, jedoch ließen die Aufnahmen Rückschlüsse auf Abwesenheitszeiten zu. Nachdem der Kläger bereits zuvor erfolgslos versucht hatte, Auskunft über die eingesetzten Kameras zu erhalten, erhob er schließlich Klage auf Unterlassung der Überwachung, Auskunft über gespeicherte Daten sowie Zahlung eines Schmerzensgeldes. Das ArbG Dortmund bewertete die nahezu lückenlose Überwachung als schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und sprach dem Kläger eine Entschädigung von 15.000 € zu. Gegen das Urteil des ArbG legte die Beklagte Berufung ein.

Entscheidung
Die Berufung hatte nur teilweise Erfolg. Das LAG Hamm bejahte eine schuldhafte und rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers, die eine erhebliche Intensität erreichte, zumal die Beklagte ihre Pflicht zum Schutz des Persönlichkeitsrechts als arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt habe. Die Videoüberwachung war weder nach § 26 Abs. 1 BDSG noch nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO zulässig, da weder ein konkreter Verdacht bestand noch eine wirksame Einwilligung vorlag. Die pauschale Zustimmung im Arbeitsvertrag war wegen fehlender Freiwilligkeit und Transparenz unwirksam, und auch berechtigte Interessen nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO rechtfertigten die Maßnahme nicht, da mildere Mittel verfügbar gewesen wären. Weitere Zwecke wie Unfallaufklärung oder Maschinenkontrolle wurden von der Beklagten nicht hinreichend dargelegt. Angesichts der Intensität und Dauer der Überwachung hielt das Gericht eine Geldentschädigung für erforderlich, um den immateriellen Schaden auszugleichen und eine abschreckende Wirkung zu erzielen. Die Revision wurde nicht zugelassen.

(LAG Hamm, 28.05.2025 – 18 SLa 959/24)

Praxishinweis

- Die Entscheidung verdeutlicht die Risiken rechtswidriger Videoüberwachung. Einwilligungen im Arbeitsverhältnis müssen freiwillig, transparent und widerrufbar sein. Arbeitgeber sollten vor der Installation von Überwachungskameras eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen und den Betriebsrat einbeziehen.

Kryptowährungen als Teil des Arbeitsentgelts grundsätzlich zulässig

Die Erfüllung von Provisionsansprüchen durch Übertragung der Kryptowährung Ether (ETH) kann als Sachbezug im Sinne von § 107 Abs. 2 GewO zulässig sein, sofern dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt. Der unpfändbare Entgeltanteil ist aber zwingend in Geld auszuzahlen.

Sachverhalt
Die Parteien streiten über die Zahlung von Provisionen in der Kryptowährung Ether (ETH). Die Klägerin war bei der Beklagten, einem Unternehmen im Bereich Kryptowährungen, beschäftigt. Neben der monatlichen

Vergütung sah der Arbeitsvertrag eine Zusatzvereinbarung vor, wonach die Klägerin eine umsatzabhängige Provision in der Kryptowährung Ether (ETH) erhalten sollte. Mit ihrer Klage machte die Klägerin die Übertragung von Ether-Einheiten auf ein von ihr zu benennendes Wallet zur Erfüllung der Provisionsansprüche geltend. Das ArbG gab der Klage dem Grunde nach statt. Die Berufung der Beklagten blieb vor dem LAG erfolglos.

Entscheidung
Die Revision der Beklagten zum BAG führte zur Aufhebung des Urteils und Zurückverweisung an das LAG, da basierend auf den Feststellungen des LAG über die Höhe der zu übertragenden Ether-Einheiten noch nicht entschieden werden könne. Nach Ansicht des BAG stünden die Provisionen der Klägerin dem Grunde nach zu und seien durch Übertragung von Ether-Einheiten als Sachbezug zu erfüllen. Zwar handele es sich bei einer Kryptowährung nicht um „Geld" im Sinne von § 107 Abs. 1 GewO. Es sei allerdings zulässig, Sachbezüge im Sinne von § 107 Abs. 2 S. 1 GewO, worunter auch die Übertragung von Kryptowährung falle, als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers liege. Das Vorliegen eines derartigen Interesses der Klägerin wurde unter anderem aufgrund des besonderen Nutzens der Kryptowährung für die Klägerin in Gestalt einer Gewinnchance seitens des BAG bejaht. Allerdings dürfe gemäß § 107 Abs. 2 S. 5 GewO der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Dem Arbeitnehmer müsse stets zumindest der unpfändbare Betrag seines Entgelts in Euro ausgezahlt werden. Damit werde unter anderem sichergestellt, dass der Arbeitnehmer nicht gezwungen sei, erst den Sachbezug in Euro „umzutauschen" oder Sozialleistung in Anspruch zu nehmen, um die Bedürfnisse des täglichen Lebens befriedigen zu können. Ein Verstoß hiergegen führe zur Teilnichtigkeit der Vereinbarung, mit der Folge, dass das Arbeitsentgelt bis zur Höhe der jeweiligen Pfändungsfreigrenze in Geld zu leisten und der Sachbezug entsprechend zu kürzen sei.

(BAG, 16.04.2025 – 10 AZR 80/24)

Praxishinweis
- Das BAG stellt erstmals klar, dass Kryptowährungen kein Geld im Sinne von § 107 Abs. 1 GewO darstellen. Allerdings ist die Zahlung von Arbeitsentgelt in Form von Kryptowährungen jedenfalls teilweise als „Sachbezug" grundsätzlich möglich, sofern der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht überschreitet. Der unpfändbare Teil des Arbeitsentgelts muss weiterhin in Geld ausgezahlt werden.
- Auch wenn das BAG Arbeitgebern grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, einen Teil der Vergütung durch Übertragung von Kryptowährung zu leisten, bestehen derzeit nicht unerhebliche Risiken in Bezug auf die arbeitsrechtliche Wirksamkeit (Klauselkontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB), regulatorische Entwicklungen (z.B. MiCA-Verordnung), IT-Sicherheit, Nachweisführung und interne Compliance (Geldwäsche/ Terrorismusfinanzierung).

Beendigung

Kein Anscheinsbeweis (mehr) bei Einwurf-Einschreiben

Das derzeit von der Deutschen Post angewendete Verfahren und die Gestaltung des Zustellbelegs bei Einwurf-Einschreiben streiten nicht für den Beweis des ersten Anscheins für den Zugang eines Schriftstücks beim Empfänger.

Sachverhalt
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen. Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens trug die Beklagte vor, sie habe den Kläger vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß zu einem bEM-Gespräch eingeladen. Das Einladungsschreiben sei dem Kläger per Einwurf-Einschreiben zugegangen. Der Kläger bestritt den Zugang der Einladung. Das ArbG gab der Kündigungsschutzklage statt, da die Beklagte den Zugang des Einladungsschreibens zum bEM-Gespräch nicht beweisen konnte.

Entscheidung
Die von der Beklagten eingelegte Berufung blieb ohne Erfolg. Auch nach Ansicht des LAG, konnte die ordnungsgemäße Durchführung eines bEM nicht festgestellt werden. Zwar habe die Beklagte ein entsprechendes Einladungsschreiben per Einwurf-Einschreiben versandt. Jedoch sei der Zugang des Schreibens nicht nachgewiesen worden, weil die konkrete Zustellung durch das aktuelle System der Deutschen

Post nicht hinreichend zuverlässig dokumentiert worden sei. Früher habe der Postangestellte unmittelbar vor dem Einwurf das sogenannte „Peel-off-Label" von der Sendung abgezogen und es auf den vorbereiteten, auf die eingeworfene Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg geklebt. Somit bestätigte der Postangestellte die Zustellung nach dem Einwurf in den Briefkasten mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe. Nunmehr scanne der Zusteller zwar den Strichcode auf dem Briefumschlag vor Einlegen in den Hausbriefkasten. Allerdings enthalte der Zustellbeleg keine genaue Angabe, an welchen Empfänger das Schreiben übergeben bzw. welche Zustellvariante gewählt worden und zu welcher genauen Uhrzeit die Zustellung erfolgt sei. Die bloße Vorlage des Einlieferungsbelegs und der Reproduktion des Auslieferungsbelegs genügten nicht, um einen Anscheinsbeweis für den Zugang der Sendung zu begründen. Zudem hänge die Korrektheit der Zustellung von weiteren Faktoren wie der Gewissenhaftigkeit des Zustellers und Umgebungsfaktoren ab, wodurch sich die Gefahr von Fehlwürfen erhöhen würde. Aufgrund der Gestaltung des Zustellbelegs würde auch nicht der konkrete Geschehensablauf dokumentiert. Zudem seien zwei Zustellvarianten angegeben, die Übergabe und das Einlegen in eine Empfangsvorrichtung. Würde dies für einen Anscheinsbeweis genügen, bestünde für den Empfänger praktisch keine Möglichkeit, ihn zu erschüttern. Die Revision wurde zugelassen.

(LAG Hamburg, 14.07.2025 – 4 SLa 26/24)

Praxishinweis

- Schon bisher war und erst recht durch diese neuere Rechtsprechung ist von Einwurf-Einschreiben abzuraten. Für eine rechtssichere Zustellung sollte daher eher auf Übergabe-Einschreiben oder eine Zustellung durch Boten zurückgegriffen werden.

Unwirksamkeit einer Probezeitkündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens

Sichert ein Vorgesetzter einem Arbeitnehmer kurz vor Ende der Probe- und Wartezeit die Übernahme zu und kündigt anschließend im Namen des Arbeitgebers während der Probezeit, kann die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens nach § 242 BGB unwirksam sein.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Der Kläger trat am 15.06.2023 in ein Arbeitsverhältnis mit sechsmonatiger Probezeit und zweiwöchiger Kündigungsfrist als Wirtschaftsjurist in die Abteilung Recht/Compliance der Beklagten ein. Kurz vor Ablauf der Probezeit sowie der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erklärte der zuständige Abteilungsleiter, zugleich Prokurist und personalverantwortliche Führungskraft, im Rahmen eines Jour Fixe am 17.11.2023 gegenüber dem Kläger, man werde ihn „natürlich" übernehmen. Im darauffolgenden Monat, am 04.12.2023, hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung des Klägers an. Als Kündigungsgrund wurde unter anderem aufgeführt, dass der Kläger keine ausreichende Leistung erbringe. Nach Zustimmung des Betriebsrats erklärte die Beklagte gegenüber dem Kläger durch ein seitens des Abteilungsleiters mit „ppa." unterzeichneten Schreibens vom 08.12.2023 die ordentliche Kündigung zum 22.12.2023. Zwischen der Zusage des Abteilungsleiters zur Übernahme und der Kündigung gab es keine das Arbeitsverhältnis des Klägers betreffenden negativen Vorkommnisse. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage gegen die Probezeitkündigung mit der Begründung, dass die Kündigung im Hinblick auf die Äußerung des Abteilungsleiters im Jour Fixe gegen Treu und Glauben verstoße. Das ArbG wies die Klage ab.

Entscheidung

Die Berufung vor dem LAG war erfolgreich. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB nichtig. Zwar sei das Kündigungsschutzgesetz noch nicht anwendbar, da die Wartezeit bei Zugang der Kündigung noch nicht erfüllt war. Dennoch könne eine Kündigung auch in der Probezeit gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen, wenn sie aufgrund eines widersprüchlichen Verhaltens rechtsmissbräuchlich erfolgt. Eine unzulässige Rechtsausübung liege insbesondere vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten Anlass gegeben hat zu glauben, das Arbeitsverhältnis werde längere Zeit forstbestehen, und dann plötzlich kündigt. Erklärt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dieser brauche nicht mit einer Kündigung zu rechnen, verstoße es gegen § 242 BGB, wenn er ihm kurz darauf kündigt. Etwas anderes gelte nur dann, wenn der Arbeitgeber sich auf einen besonderen nachträglich entstandenen sachlichen Grund berufen kann. Das Gericht ordnete das Verhalten der Beklagten als

rechtsmissbräuchlich ein. Die Zusage des Abteilungsleiters, man werde den Kläger „natürlich" übernehmen, kurz vor Ende der Probezeit begründete ein berechtigtes Vertrauen des Klägers, das ohne sachlichen Grund enttäuscht wurde. Da zwischen der Zusage und der späteren Kündigung keine neuen negativen Umstände eingetreten waren, bewertete das Gericht die Kündigung als treuwidrig und damit nichtig. Vielmehr habe die Beklagte durch die Äußerung des Abteilungsleiters ein berechtigtes Vertrauen auf Arbeitnehmerseite geschaffen, dass die Probezeit „bestanden" sei und das Arbeitsverhältnis dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes unterstehe. Die Revision wurde nicht zugelassen.

(LAG Düsseldorf, 14.01.2025 – 3 SLa 317/24)

Praxishinweis

- Führungskräfte mit Personalverantwortung sollten bei vertrauensbildenden Aussagen besondere Sorgfalt walten lassen. Verbindliche Zusagen dürfen erst nach gründlicher Prüfung und interner Abstimmung erfolgen, um spätere Konflikte und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Empfehlenswert ist zudem eine lückenlose Dokumentation aller Gespräche und Vereinbarungen, um Transparenz und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Außerordentliche Kündigung wegen Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten trotz fehlender erheblicher Gewalt

Die Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten kann eine außerordentliche Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn sie nicht mit erheblicher Gewaltanwendung erfolgt.

Sachverhalt
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie über Weiterbeschäftigung. Der Kläger war seit Anfang 2019 als Be- und Entlader bei der Beklagten tätig. Am 22.10.2024 nutzte er sein privates Smartphone während der Arbeitszeit, obwohl dies den Mitarbeitern der Beklagten untersagt war. Als sich ein Gruppenleiter der Beklagten dem Kläger näherte, wies ihn der Kläger mit den Worten „Hau ab hier!" zurück, stieß ihn an der Schulter und trat mit dem rechten Fuß in seine Richtung, wobei er ihn berührte. Anschließend sprach der Kläger mit erhobenem Zeigefinger zum Gruppenleiter. Der Vorfall wurde per Video dokumentiert. Mit Schreiben vom 29.10.2024, dem Kläger zugegangen am 02.11.2024, kündigte die Beklagte das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.01.2025. Die vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage vor dem ArbG war erfolgreich, wogegen sich die Beklagte mit ihrer Berufung zum LAG wandte.

Entscheidung
Die Berufung vor dem LAG war erfolgreich. Nach Auffassung des Gerichts habe der Kläger mit seinem Verhalten eine Tätlichkeit gegenüber dem Gruppenleiter der Beklagten begangen, was „an sich" geeignet sei, einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung zu bilden. Der Kläger habe dem Gruppenleiter zwar keine erheblichen Schmerzen zugefügt. Jedoch habe es sich bei dem Stoß um eine erhebliche Berührung gehandelt, da der Gruppenleiter infolgedessen einen Schritt zur Seite habe machen müssen. Im Hinblick auf den folgenden Tritt sei zudem erschwerend zu berücksichtigen, dass der Gruppenleiter berechtigt gewesen sei, den Kläger wegen seines Fehlverhaltens in Form der unerlaubten Smartphone-Nutzung zur Rede zu stellen. Die Pflichtverletzung würde die außerordentliche Kündigung auch nach der gebotenen Interessenabwägung rechtfertigen. Erschwerend wirke hier, dass der Kläger keine Anzeichen des Bedauerns gezeigt und sein Fehlverhalten nach der Pflichtverletzung fortgesetzt habe. Die Kündigung sei auch nicht unverhältnismäßig – es habe keiner vorherigen Abmahnung bedurft, da der Kläger nicht darauf habe vertrauen dürfen, dass ein derartiges Verhalten von seinem Arbeitgeber toleriert werden würde. Ferner sei eine Versetzung des Klägers auf einen anderen Arbeitsplatz der Beklagten vor dem Hintergrund der Schwere des Verstoßes nicht zumutbar. Die Revision wurde nicht zugelassen.

(LAG Niedersachsen, 25.08.2025 – 15 SLa 315/25)

Praxishinweis

- Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. In diesen Fällen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung. Insbesondere bei schweren Tätlichkeiten kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsgefahr begründen und den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsste. Es ist dabei nicht erforderlich, dass es zu einer erheblichen Gewaltanwendung kommt. Maßgeblich bei derartigen Fällen ist jedoch stets die Betrachtung der Gesamtsituation und die Bewertung aller relevanten Aspekte.

Kündigung nach vulgärer Kritik an Schichtführung

Ob eine derbe Äußerung eine Kündigung rechtfertigt, hängt vom Sinngehalt und Kontext ab. Liegt eine bloße – wenngleich vulgär formulierte – Kritik an der Arbeitsorganisation und keine gezielte persönliche Herabwürdigung vor, kann dies vom Arbeitgeber hinzunehmen sein.

Sachverhalt
Der Kläger war seit 2020 im Verteilzentrum der Beklagten tätig. Nach zwei Abmahnungen, wobei eine Abmahnung wegen Beleidigung eines Vorgesetzten erfolgte, kam es am 24.08.2024 zu einem Konflikt des Klägers mit seiner neuen Vorgesetzten. Dabei äußerte der Kläger in türkischer Sprache eine vulgäre Bemerkung („Du hast die Schichtmutter weinen lassen"), die von der Beklagten als schwere Beleidigung („Du hast die Mutter der Schicht gefickt") verstanden wurde. Der Kläger bestritt dies und erklärte, dass der türkische Ausdruck leicht missverstanden und für die vulgäre Version der Beklagten gehalten werden könne. Die Entfernung und Lautstärke seien zudem der Grund dafür, dass er falsch verstanden worden sei. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin ordentlich mit Schreiben vom 18.09.2024 zum 31.10.2024. Gegen die vom ArbG abgewiesene Kündigungsschutzklage legte der Kläger Berufung beim LAG ein.

Entscheidung
Die Berufung war erfolgreich. Nach Beweiserhebung über den Vorfall, hielt das LAG es zwar für erwiesen, dass die Äußerungen im Wesentlichen so, wie von der Beklagten geschildert, vom Kläger getätigt worden seien. Es ergebene sich allerdings auch, dass die Äußerungen nicht als schwerwiegende, persönlich herabwürdigende Beleidigungen gemeint und zu verstehen gewesen seien. Vielmehr habe es sich um eine vulgär geäußerte Kritik an der Arbeitsorganisation der Schichtführung gehandelt. Unter Berücksichtigung der besonderen Konfliktsituation sowie der wechselseitigen Interessen der Parteien sei nach Ansicht des Gerichts der Ausspruch einer Kündigung in diesem konkreten Fall unverhältnismäßig gewesen. Grundsätzlich genüge das bloße Empfinden einer Äußerung als grob anstößig nicht für die Annahme einer die Kündigung rechtfertigenden „schwerwiegenden Beleidigung". Es sei vielmehr eine gezielte persönliche Ehrverletzung der adressierten Person erforderlich. Eine Kündigung in einer Situation, wie der vorliegenden, sei ferner unverhältnismäßig, wenn mildere Mittel, wie eine Abmahnung, für die künftige Unterbindung derartigen Verhaltens ausreichen würden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

(LAG Düsseldorf, 18.11.2025 – 3 SLa 699/24

Praxishinweis
- Konflikte am Arbeitsplatz, insbesondere in multikulturellen Teams, bergen das Risiko sprachlicher Missverständnisse. Bevor eine Kündigung wegen angeblicher Beleidigung ausgesprochen wird, sollten Arbeitgeber den Sachverhalt sorgfältig aufklären, beispielsweise durch Zeugenbefragung und möglichst neutrale Übersetzung der Äußerungen. Eine vorschnelle Kündigung kann unverhältnismäßig sein, wenn die Äußerung im Kontext eher als Kritik und nicht als persönliche Herabwürdigung zu verstehen ist. Empfehlenswert sind klare Kommunikationsregeln, Schulungen zur Konfliktbewältigung und die Dokumentation von Vorfällen, um rechtliche Risiken zu minimieren.

Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge - Diskriminierung wegen Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten steht ein tarifvertraglicher Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte überschreiten.

Sachverhalt
Für das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gilt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer im bayerischen Groß- und Außenhandel (MTV), der für Vollzeitkräfte eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vorsieht. Nach § 9 Ziffer 1 Abs. 2 S. 2 MTV sind bis einschließlich 40 Wochenstunden keine Mehrarbeitszuschläge zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten. Der Kläger ist bei der Beklagten mit 30,8 Wochenstunden beschäftigt und hat geltend gemacht, diese Regelung sei eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitkräften. Unter Berufung auf den sogenannten Pro-rata-temporis-Grundsatz (§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG) verlangt er Zuschläge bereits ab Überschreiten seiner vertraglichen Arbeitszeit um 1,2 Stunden. Die Vorinstanzen haben seine Klage auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen abgewiesen.

Entscheidung
Die Revision war erfolgreich. Das BAG entschied, dass § 9 Ziffer 1 Abs. 2 S. 2 MTV Teilzeitbeschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 1 TzBfG benachteilige und insoweit gemäß § 134 BGB nichtig sei, als er für Teilzeitbeschäftigte keine – der vertraglichen Arbeitszeit entsprechende – anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags vorsieht. Ein sachlicher Grund für die Benachteiligung sei nicht gegeben. Bei dessen Prüfung hätten die Arbeitsgerichte aufgrund des Unionsrechtsbezugs von § 4 Abs. 1 TzBfG nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen, sondern die vom Gerichtshof der Europäischen Union vorgegebenen Anforderungen zu beachten. Danach lasse sich die Zuschlagsregelung nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zu einer besonderen Belastung führt und daher im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. Diese Betrachtung trage den Belastungen, mit denen die Mehrarbeit auch bei Teilzeitarbeitnehmern typischerweise verbunden ist, nicht hinreichend Rechnung.

Teilzeitbeschäftigten stünde deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziffer 1 Abs. 2 S. 2 MTV überschreiten. Das könne das BAG entscheiden, ohne den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung zu gewähren, denn im Anwendungsbereich unionsrechtlich geprägter Diskriminierungsverbote sei den Tarifvertragsparteien keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

Da das LAG keine Feststellungen zu der vom Kläger geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

(BAG, 26.11.2025 – 5 AZR 118/23)

Praxishinweis
- Tarifliche Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen dürfen Teilzeitkräfte nicht benachteiligen. Mehrarbeitszuschläge müssen anteilig bereits dann gezahlt werden, wenn die individuelle vertragliche Arbeitszeit in entsprechender Proportion zur erforderlichen Überschreitung bei Vollzeitkräften überschritten wird – nicht erst ab der Schwelle für Vollzeitkräfte. Arbeitgeber sollten daher ihre Tarif- und Betriebsvereinbarungen sowie interne Abrechnungssysteme prüfen und anpassen, um Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu vermeiden. Andernfalls drohen Nachzahlungsansprüche und rechtliche Auseinandersetzungen.

Betriebsverfassungsrecht

Weiterleitung dienstlicher E-Mails an privaten E-Mail-Account kann Ausschluss aus Betriebsrat rechtfertigen

Leitet ein Betriebsratsmitglied dienstliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse weiter, kann dies einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen; bei dringendem Bearbeitungsbedarf ist der Arbeitgeber erforderlichenfalls um geeignete technische Ausstattung zu ersuchen.

Sachverhalt
Der Vorsitzende des Betriebsrats eines Klinikunternehmens wurde vom Arbeitgeber wegen der automatischen Weiterleitung aller eingehenden dienstlichen E-Mails an seine private E-Mail-Adresse abgemahnt. Einen Monat später stellte der Arbeitgeber fest, dass der Vorsitzende eine vollständige Personalliste, die unter anderem Namen, Stellung im Betrieb, Tarifgruppe, Stufe, Grundentgelt enthielt, von seinem privaten E Mail-Account an seinen dienstlichen E-Mail-Account sowie an den E-Mail-Account des Betriebsrats versandt hatte. Er nahm daher an, dass der Betriebsratsvorsitzende diese Liste vorher vom dienstlichen E-Mail-Account an seinen privaten E-Mail-Account geschickt und diese EMail gelöscht hatte. Der Arbeitgeber erkannte hierin eine grobe Pflichtverletzung. Der Betriebsratsvorsitzende berief sich auf eine (subjektiv empfundene) Notwendigkeit zur Bearbeitung am privaten Rechner und verwies unter anderem auf die Notwendigkeit der Vorbereitung einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung „Vergütungsordnung“ und begründete dies mit dem größeren privaten Monitor, wobei er die Absicherung seines privaten Systems betonte. Der vom Arbeitgeber beantragte Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat gem. § 23 Abs. 1 BetrVG wurde vom ArbG bejaht.

Entscheidung
Die Berufung blieb erfolglos. Das LAG bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und entscheid, dass die Verletzung datenschutzrechtlicher Pflichten gemäß § 79a Satz 1 BetrVG ein grober Verstoß gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG sei. Die Weiterleitung umfangreicher Personaldaten an private E-Mail-Accounts verstoße sowohl gegen § 26 Abs. 1 BDSG als auch gegen Art. 5 Abs. 1, Abs. 1c und Art. 6 Abs. 1. Die Weiterleitung der Daten sei nicht erforderlich gewesen und habe durch die Nutzung der vom Arbeitgeber bereitgestellten IT-Infrastruktur vermieden werden können. Zudem habe keine Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter vorgelegen. Der Betriebsratsvorsitzende habe, auch aufgrund der vorherigen Abmahnung, bewusst zur Umgehung seiner Verpflichtungen gehandelt, was eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle. Eine behauptete Eilbedürftigkeit der Datenverarbeitung entschuldige den Datenschutzverstoß nicht.

Die Rechtsbeschwerde wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

(LAG Hessen, 10.03.2025 – 16 TaBV 109/24)

Praxishinweis
- Die Entscheidung des LAG nimmt Betriebsräte bei der Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorschriften in die Pflicht. Eine Kündigung käme in einem solchen Fall wohl nicht in Betracht, da es sich um ein Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Ausübung der Betriebsratstätigkeit bezieht, die grundsätzlich nicht auf das Arbeitsverhältnis durchschlägt.

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds

Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsratstätigkeit den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied als Schadensersatz einen Anspruch auf Abschluss des Folgevertrags.

Sachverhalt
Der mit dem klagenden Arbeitnehmer Anfang des Jahres 2021 geschlossene und auf ein Jahr befristete Arbeitsvertrag wurde später um ein weiteres Jahr bis zum 14.02.2023 verlängert. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14.02.2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Befristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15.02.2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe allein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber anders als der Kläger nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt. ArbG und LAG haben die Befristung des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen und das unterlassene Angebot eines unbefristeten Folgevertrags nicht auf das Betriebsratsamt des Klägers zurückgeführt.

Entscheidung
Die vom Kläger eingelegte Revision hatte keinen Erfolg. Das BAG bestätigte zunächst einmal, dass die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat nicht zur Unwirksamkeit der Befristung führt. Das BAG hatte aber über einen zweiten Gesichtspunkt zu entscheiden, der aufhorchen lässt und den Arbeitgeber bei befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern zu beachten haben. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist gemäß § 78 Satz 2 BetrVG davor geschützt, in der Ausübung seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber gestört oder behindert zu werden. Wenn ein Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied nur wegen der Betriebsratstätigkeit keinen unbefristeten Arbeitsvertrag oder Folgevertrag anbietet, verstößt der Arbeitgeber gegen diesen § 78 Satz 2 BetrVG. Dieser Verstoß kann dann zur Folge haben, dass einem Betriebsratsmitglied als Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages oder des verweigerten Folgevertrags zusteht. Den Verstoß des Arbeitgebers hat allerdings das Betriebsratsmitglied

zu beweisen. Da der Arbeitgeber die ihm vorgeworfene Motivlage wohl nicht einfach zugeben wird, wird das Betriebsratsmitglied Hilfstatsachen (Indizien) vorzubringen haben, die den Schluss dazu rechtfertigen, dass der Folgevertrag vom Arbeitgeber wegen der Betriebsratstätigkeit verweigert wurde.

(BAG, 18.06.2025 – 7 AZR 50/24)

Praxishinweis

- Wenn der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied nicht verlängern möchte, sollte er stets Vorsicht walten lassen bei Äußerungen im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf nicht den Eindruck erwecken, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder ein Folgevertrag gerade wegen der Betriebsratstätigkeit abgelehnt wurde.



NRF & Innovation: KI und Legal Tech im Arbeitsrecht

Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) bietet Potenziale und Chancen, aber auch rechtliche und praktische Herausforderungen. Wir unterstützen Sie bei der rechtlichen Bewertung sowie der Entwicklung und Implementierung maßgeschneiderter Legal Tech-Lösungen.

Beschäftigtendatenschutz

Der Einsatz von KI-Systemen im Bereich des Arbeitsrechts kann die künftigen Berufsaussichten, den Lebensunterhalt und die Rechte der Arbeitnehmer spürbar beeinflussen. Entsprechend sind bereits jetzt bei der Anwendung von derartigen Systemen die bestehenden Regelungen der DSGVO zu beachten. Dies gilt insbesondere in Bezug auf das Verbot automatisierter Entscheidungen nach Art. 22 Abs. 1 DSGVO. So sind hiervon beispielsweise KI-Systeme betroffen, die für Aufgaben eingesetzt werden, welche sich auf die Begründung, die Bedingungen oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auswirken können. Hier hat jeder Arbeitnehmer ein grundsätzliches Recht darauf, dass derart wichtige Entscheidungen nicht rein automatisiert und ohne Überprüfung durch einen Menschen erfolgen. Entsprechend sollte der Einsatz solcher KI-Systeme in jedem Einzelfall überprüft und bewertet werden, um die Beachtung geltender (Datenschutz-) Vorschriften zu gewährleisten.

Betriebsverfassungsrecht

Bei der Implementierung von KI-Technologien im Arbeitsverhältnis sind ferner Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Einerseits erfuhr das BetrVG auf Grundlage des im Jahre 2021 verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetzes Änderungen, durch die unter anderem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis gestärkt wurden. Zudem können sich bei einem derartigen Einsatz unter bestimmten Voraussetzungen bereits nach der „klassischen" Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG („technische Einrichtungen") Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ergeben. Vor diesem Hintergrund gilt es seitens des Arbeitgebers stets, eine auf den konkreten Fall bezogene Bewertung der Mitbestimmungsrechte durchzuführen, um künftige Konflikte mit dem Betriebsrat und damit einhergehende Risiken zu vermeiden.

Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness

Zusätzlich setzen die Diskriminierungsverbote des AGG klare Grenzen für die Entwicklung und den Einsatz von KI. Beispielsweise können während des gesamten Einstellungsverfahrens und bei der Bewertung, Beförderung oder Weiterbeschäftigung von Personen in Arbeitsverhältnissen solche Systeme historisch bedingte Diskriminierungsmuster fortschreiben, zum Beispiel gegenüber Frauen, bestimmten Altersgruppen, Menschen mit Behinderungen oder Personen bestimmter ethnischer Herkunft oder sexueller Ausrichtung. Hier gilt es sicherzustellen, dass die Vorgaben des AGG nicht durch den Einsatz von KI unterlaufen und dadurch rechtliche Risiken für den Arbeitgeber begründet werden.

Schulungen und Regeln

Durch angemessene Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten alle relevanten Akteure im Betrieb über die nötigen Erkenntnisse verfügen, um eine angemessene Einhaltung der Vorschriften und deren korrekte Durchsetzung zu gewährleisten. Insbesondere beim (verdeckten) Einsatz von KI-Tools bei der Erbringung der Arbeitsleistung durch Arbeitnehmer können sich für den Arbeitgeber erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken ergeben. Diese Risiken können durch zielgerichtete Schulungen und durch unternehmensinterne Leitlinien zur KI-Nutzung am Arbeitsplatz minimiert bzw. bestenfalls ganz vermieden werden.

Unser Beratungsangebot

- Bewerbungs- und Vertragsmanagement unter Nutzung der KI-Technologie
- Erstellung von Richtlinien, Verhaltensregeln und Arbeitsanweisungen
- Umfassende Unterstützung im komplexen Feld der Mitbestimmungsrechte
- Legal-Operations-Beratung zu passgenauen technologischen Lösungen (NRF Transform)



Claudia Posluschny
Partnerin, München
Tel +49 89 212148 423
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com

Service

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 HomeofficeRegelungen; 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
Tel +49 40 970799 140
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.

Termine

Arbeitsrecht aktuell – Ihr Update für die Praxis

Webinar

23.04.2026 | 09:00 bis 10:00 Uhr

Unser Webinar „Arbeitsrecht aktuell“ bietet Ihnen kompakte und praxisnahe Einblicke in die jüngsten Entscheidungen der Arbeitsgerichte, aktuelle Entwicklungen und wertvolle Handlungsempfehlungen für Ihren Arbeitsalltag. Verständlich aufbereitet und direkt umsetzbar, damit Sie rechtssicher und effizient agieren.

Im Anschluss haben Sie die Gelegenheit, in einer Q&A-Runde Ihre individuellen Fragen, die sie entweder live im Chat stellen oder vorab per E-Mail zusenden können.

Melden Sie sich hier an.

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

18.03.2026 / 4. Senat

Auslegung einer Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag - anzuwendende Tarifverträge

19.03.2026 / 2. Senat

Ordentliche betriebsbedingte Kündigung - Rechtswahlklausel - anzuwendendes Recht

16.04.2026 / 8. Senat

Zurverfügungstellung von Kopien personenbezogener Daten

22.04.2026 / 10. Senat

Höhe eines Bonus - Schadensersatz aufgrund verspätet mitgeteilter Unternehmensziele

07.05.2026 / 2. Senat

Ordentliche personenbedingte Kündigung - Einleitung eines bEM - Anscheinsbeweis bei Einwurf-Einschreiben

25.06.2026 / 7. Senat

Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf für den externen Gebrauch freigeschaltete E-Mail-Adressen

(Stand: 24.02.2026)

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
Partnerin, München
Tel +49 89 212148 423
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com



Hannah Dieterich
Associate, München
+49 89 212148412
hannah.dieterich@nortonrosefulbright.com



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



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



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



Dr. Max Mahlmann
Associate, Hamburg
Tel +40 970799 142
max.mahlmann@nortonrosefulbright.com



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



Jörn Twisselmann
Associate, Hamburg
Tel + 49 40 970799 143
jorn.twisselmann@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 more than 50 locations worldwide, including Houston, New York, London, Toronto, Mexico City, Hong Kong, Sydney and Johannesburg, covering 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
0227835-EMEAPAC- 02/26