



Luther.

Newsletter Arbeitsrecht

1. Ausgabe 2026

Inhalt

■ EDITORIAL

■ AKTUELLE THEMEN

Die Verwendung von KI beim Recruiting.....	4
Die neue Aktivrente	6

■ DIE ZEHN WICHTIGSTEN ENTSCHEIDUNGEN

Equal Pay – Paarvergleich: Anpassung nach „ganz oben“?	8
Kein Regelwert für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis	9
Betriebliche Eingliederung von im Ausland ansässigen Matrix-Führungskräften.....	10
Kündigungsschutz vor Teilabschnitten der Elternzeit.....	11
Kürzung einer variablen Vergütung mit Entgeltcharakter kraft Gesetzes	12
Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern – Kündbarkeit eines Geschäftsführers.....	13
Bereitstellung eines Dienstwagens als unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds.....	14
Mindestanforderungen an eine innerbetriebliche Stellenanzeige nach § 93 BetrVG	15
Kündigung einer Führungskraft wegen Verstoßes gegen Loyalitätspflichten im Vorfeld von Restrukturierungen.....	16
Entfall der AGB-Kontrolle nur bei Globalverweisung auf einen Tarifvertrag.....	17

■ BAV-AKTUELL

Drastische Ausweitung der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung im Zuge der Rentenreform	18
---	----

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH AUS UNYER

Österreich: Private Daten am Dienst-PC – Arbeitgeber darf bei Verdacht „zugreifen“	20
--	----

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autoren dieser Ausgabe	21
------------------------------	----

Impressum

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

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

Bildnachweis: lanych - stock.adobe.com: Seite 1; Getty Images/iStockphoto: Seite 4; Getty Images/iStockphoto: Seite 6; alphaspirit - stock.adobe.com: Seite 8; Folio Imagesk: Seite 9; Folio Images: Seite 11; foxyburrow - stock.adobe.com: Seite 12; niroworld - stock.adobe.com: Seite 13; Johannes - stock.adobe.com: Seite 14; Getty Images: Seite 15; Khongtham - stock.adobe.com: Seite 18; REDPIXEL - stock.adobe.com: Seite 20; Jörg Modrow, Peter Pflaum: Seite 21; Jörg Modrow, Marcus Pietrek: Seite 22

Haftungsausschluss

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

■ EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die ersten Monate des Jahres zeigen bereits, dass arbeitsrechtliche Themen auch im Jahr 2026 von hoher Relevanz sein werden. Eine weiterhin sehr angespannte Wirtschaftslage und aktuelle globale Ereignisse zeigen ihre Folgen. Mit unserem ersten Newsletter im neuen Jahr informieren wir Sie wieder über spannende Entwicklungen und derzeitige Fragen in der arbeitsrechtlichen Praxis.

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz wird zunehmend relevanter. Wir erleben eine wahre Zeitenwende mit weitreichenden Folgen. Für Arbeitgeber starten die Einsatzmöglichkeiten von KI denklogisch beim Recruiting neuer Arbeitnehmer. Andre Schüttauf aus Essen hat sich intensiv den zusammenhängenden Fragen angenommen, welche Rolle KI-Tools im Einstellungsverfahren spielen können und welche rechtlichen Aspekte zu beachten sind.

Unser zweiter Themenbeitrag in dieser Ausgabe spielt „am anderen Ende“ des Erwerbslebens: Elaine Tolksdorf aus Hamburg präsentiert die Rahmenbedingungen der neuen „Aktivrente“, durch die ältere Arbeitnehmer steuerlich begünstigt und flexibler angestellt werden können.

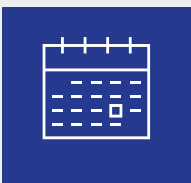
In unseren zehn wichtigsten Entscheidungen fassen wir auch diesmal wieder die für uns zentralen Entwicklungen vor den Arbeitsgerichten zusammen, inhaltlich gestreut vom neusten Urteil des BAG zur Entgelttransparenz über Einstellungen in Matrixorganisationen bis hin zur Begünstigung von Betriebsräten. In unserem Internationalen Newsflash der Uyer-Partnerkanzleien werfen wir in dieser Ausgabe einen Blick zu unseren Nachbarn nach Österreich.

Wir hoffen, Ihnen wieder eine spannende Lektüre zu bereiten und freuen uns auf Ihr Feedback!

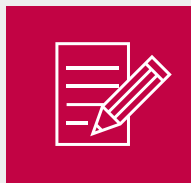
Ihr

Achim Braner

Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Blog



Eine Übersicht mit unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Eine Liste unserer aktuellen
Veröffentlichungen finden Sie [hier](#).



Unseren Blog finden Sie [hier](#).

■ AKTUELLE THEMEN

Die Verwendung von KI beim Recruiting



Künstliche Intelligenz (KI) hält sukzessive Einzug in das Personalwesen, vor allem in Einstellungsverfahren. Verstärkt wird dieser Trend durch den Fachkräftemangel, in dessen Rahmen viele Stellen mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt werden können. KI-Tools können hier Abhilfe schaffen, unterliegen jedoch nicht nur datenschutzrechtlichen Restriktionen, sondern auch neuen Regeln durch die KI-Verordnung – nicht zu vergessen das AGG.

Einleitung

Durch den Einsatz von KI im Einstellungsverfahren versprechen sich Unternehmen eine schnelle(re) Identifikation geeigneter Kandidaten, Zeit- und Personalsparnisse. Gleichwohl verläuft die Entwicklung hierzulande zögerlich. Eine Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom ergab, dass KI speziell im Recruiting noch kaum zum Einsatz kommt: Nur rund 4 % der befragten Unternehmen setzen einen KI-Chatbot ein, lediglich 3 % nutzen eine KI-gestützte Kompetenz- bzw. Potenzialanalyse und nur je 1 % screenen Bewerbungsunterlagen mit Hilfe von KI oder lassen Bewerbungsgespräche durch KI führen. International ist der Einsatz intelligenter Anwendungen im Recruiting hingegen wesentlich verbreiteter, vor allem in den USA und China. Die Zurückhaltung deutscher Unternehmen beruht dabei vor allem auch auf Rechtsunsicherheiten.

Einsatzszenarien

Die Einsatzmöglichkeiten von KI beim Recruiting erstrecken sich auf sämtliche Schritte des Prozesses. Die relevanten Vorgänge lassen sich in externe Schritte unterteilen, also in solche, die Bewerber unmittelbar wahrnehmen (z. B. das Bewerbungsgespräch), und in interne Maßnahmen, die der Kandidat nicht wahrnimmt, etwa das Formulieren einer Stellen-

anzeige. KI kann etwa Stellenanzeigen so optimieren, dass Reichweite und Zielgruppenwirkung verbessert werden. Systeme werten dann frühere Anzeigen und deren Resonanz aus und generieren Vorschläge, die an Kontext und Anforderungen der Stelle angepasst sind. Daneben kann KI im Rahmen des „Active Sourcing“ Profile in beruflichen Netzwerken analysieren und passende Kandidaten identifizieren, um diese gezielt anzusprechen.

Weit verbreitet ist der Einsatz von KI zur Strukturierung eingehender Bewerbungen. KI-gestützte Systeme „parsen“ Lebensläufe und andere Unterlagen, extrahieren strukturierte Daten (Ausbildung, Berufserfahrung, Fähigkeiten) und überführen sie in ein einheitliches Format. Bewerberdaten werden mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder mit denen bereits Beschäftigter abgeglichen, um die Passgenauigkeit zu bestimmen. Typischerweise gleichen Scoring-Systeme sodann Bewerberdaten mit den Anforderungen der Stelle oder mit Profilen bereits erfolgreicher Beschäftigter ab und erzeugen Scores oder Rankings, die maßgeblich dafür sind, wer eingeladen, eingestellt oder abgelehnt wird. In Fortführung dieser Analyse-methode gibt es Anwendungen, die bei eingehenden Bewerbungen das Internet auswerten, um zusätzliche Informationen zu erhalten; in Deutschland sind diese wegen der damit verbundenen rechtlichen Risiken jedoch nicht weit verbreitet.

KI kann ferner Bewerbungsgespräche unterstützen, indem sie personalisierte Leitfäden oder Fragenkataloge generiert, die auf die Stelle zugeschnitten sind. Dies hilft, systematische, vergleichbare und umfassende Interviews durchzuführen. Auch im Rahmen der Gespräche selbst ergeben sich Einsatzmöglichkeiten: So können theoretisch Datenmengen in Form von Video- oder Audiospuren systematisch erfasst und im Hinblick auf die Persönlichkeitsstruktur von Bewerbern ausgewertet werden. Jüngst zeigte sich – erneut insbesondere in den USA – zudem der Trend, Eigenschaften von Bewerbern mithilfe von spielerischen Elementen („Gamification“) zu identifizieren, bei dem Reaktionen untersucht werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen durch die KI-Verordnung

Am 1.8.2024 ist mit der Verordnung (EU) 2024/1689, der sog. KI-Verordnung (KI-VO), das weltweit erste Normenwerk für die Regulierung von KI in Kraft getreten. Die Verordnung stellt seit Februar 2025 schrittweise verbindliche und unmittelbare Standards für den Einsatz von KI in der EU auf. Der Kern des Regelwerks bezieht sich auf sog. Hochrisiko-KI-Systeme und beinhaltet eine Vielzahl von allgemeinen Anbieter- und Betreiberpflichten, die ab dem 2.8.2026 gelten. Für bereits vor diesem Stichtag in Betrieb genommene Hochrisiko-KI-Systeme gilt gem. Art. 111 Abs. 2 KI-VO eine Übergangsfrist bis zum 2.8.2030. Der sachliche Anwendungsbereich der Verordnung wird maßgeblich durch den Begriff des „KI-Systems“ bestimmt, der in Art. 3 Nr. 1 KI-VO definiert wird. Von Personalern zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen eingesetzte Analysetools werden in aller Regel von der Definition erfasst, genau wie Instrumente zur Optimierung von Stellenanzeigen, sofern das System auch nur mit begrenzter Autonomie in der Lage ist, Formulierungen an Kontext und Anforderungen der Stelle anzupassen.

Arbeitgeber, die KI-Systeme (im Recruiting) einsetzen, sind gem. Art. 3 Nr. 4 KI-VO in der Regel Betreiber dieser Systeme. In Ausnahmefällen können sie auch als Anbieter nach Art. 3 Nr. 3 KI-VO gelten, etwa wenn ihre IT-Abteilung ein eigenes Bewerbungs-Tool entwickelt. Der Begriff des Anbieters unterscheidet zwischen einem KI-System und einem sog. KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck, das ein breites Spektrum unterschiedlicher Aufgaben erfüllen kann. Wegen dieser Unterscheidung ist im Einzelfall zu prüfen, welche Rolle das Unternehmen mit Blick auf das jeweilige Bezugsobjekt einnimmt. Anhang III der KI-VO erfasst u. a. KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sich-

ten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten. Systeme, die Scores oder Rankings erzeugen und maßgeblich für Einladungen, Einstellungen oder Absagen sind, werden damit regelmäßig als Hochrisiko-KI-Systeme einzustufen sein.

Betreiber müssen sicherstellen, dass das KI-System entsprechend der Betriebsanleitung eingesetzt wird und bei Risiken für Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte der Betrieb ausgesetzt wird. Zudem ist eine menschliche Aufsicht mit ausreichender KI-Kompetenz sicherzustellen, und die Eingabedaten müssen der Zweckbestimmung entsprechen und ausreichend repräsentativ sein. Betreiber haben außerdem Informationspflichten gegenüber Bewerbern und Arbeitnehmervertretern, sobald KI-Systeme sie betreffende Entscheidungen beeinflussen.

Zulässigkeit und Grenzen anhand der DS-GVO

Beim Einsatz von KI-Anwendungen im Einstellungsverfahren kommt es typischerweise zur Verarbeitung personenbezogener Daten. Die KI-VO enthält keinen eigenständigen Erlaubnistatbestand, vielmehr stellt Art. 2 Abs. 7 Satz 2 KI-VO explizit klar, dass bestehende datenschutzrechtliche Bestimmungen, vor allem jene der DS-GVO, unberührt bleiben. Es bedarf daher eines Erlaubnistatbestands nach der DS-GVO, sodass keine Unterschiede zu herkömmlichen Auswahlverfahren bestehen. Im KI-Kontext steht indes das in Art. 22 Abs. 1 DS-GVO normierte Verbot automatisierter Entscheidungen im Vordergrund, das einer ausschließlich KI-basierten Personalauswahl entgegensteht. Vollautomatisierte Einstellungs- oder Ablehnungsentscheidungen sind daher regelmäßig unzulässig; erforderlich bleibt eine nachvollziehbare menschliche Letztentscheidung.

Diskriminierungsrisiken und AGG

Auch beim KI-Einsatz bestehen Diskriminierungsrisiken, die zu Schadensersatz oder Reputationsschäden führen können. Problematisch sind vor allem verzerrte Trainingsdaten und scheinbar neutrale Kriterien, die bestimmte Gruppen mittelbar benachteiligen. Der Arbeitgeber bleibt für eine AGG-konforme Auswahl verantwortlich – selbst, wenn er KI-Systeme oder externe Dienstleister einsetzt.

Beteiligung des Betriebsrats

Der Einsatz von KI im Recruiting löst regelmäßig Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus, etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei technischen Einrichtungen zur Überwachung von

Verhalten oder Leistung und nach § 95 BetrVG bei Auswahlrichtlinien, auch wenn bei deren Erstellung oder Anwendung KI eingesetzt wird. Zudem kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zur Beurteilung von KI einen Sachverständigen hinzuziehen.

Fazit

Intelligente Anwendungen können auf allen Ebenen des Bewerbungsprozesses eingesetzt werden. Sie sind nach der KI-VO regelmäßig als Hochrisiko-KI-Systeme zu klassifizieren, für die bestimmte Anbieter- und Betreiberpflichten gelten. Innerhalb von Auswahlprozessen werden typischerweise per-

sonenbezogene Daten verarbeitet, für die es eines Erlaubnistatbestands nach der DS-GVO bedarf, wobei Art. 22 Abs. 1 DS-GVO ausschließlich automatisierte Entscheidungen verbietet. Ferner bestehen Diskriminierungsrisiken, die es im Lichte des AGG zu beherrschen gilt.

Autor

Andre Schütttauf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

Die neue Aktivrente

Mit der zu Jahresbeginn eingeführten „Aktivrente“ verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, das Erwerbspotenzial älterer Menschen stärker zu nutzen, Fachkräfteengpässe zu entschärfen und wertvolles Erfahrungswissen länger in den Unternehmen zu halten. Hierzu soll insbesondere durch steuerliche Entlastungen beim Arbeitsentgelt die Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiver werden.



Überblick

In der öffentlichen Diskussion steht vor allem der neue § 3 Nr. 21 EStG im Mittelpunkt, welcher es Arbeitnehmern ermöglicht, nach Erreichen der Regelaltersgrenze monatlich bis zu EUR 2.000,00 steuerfrei hinzuverdienen. Für Arbeitgeber noch bedeutsamer sind gleichwohl die arbeitsrechtlichen Neuerungen: Mit dem neu eingeführten § 41 Abs. 2 SGB VI wird das bisherige Vorbeschäftigungsverbot für Aktivrentner bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen aufgehoben. Unternehmen erhalten damit die Möglichkeit, erfahrene Beschäftigte zeitlich befristet weiter zu beschäftigen, ohne sich langfristig binden zu müssen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze

Die meisten Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Hintergrund ist, dass viele Arbeits- und Tarifverträge eine entsprechende Befristung vorsehen. Solche Befristungen sind arbeitsrechtlich anerkannt, weil sie eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb ermöglichen und eine verlässliche Personalplanung sicherstellen (siehe etwa BAG, Urt. v. 14.08.2002 – 7 AZR 469/01). In der Praxis besteht jedoch häufig weiterhin Bedarf an der Mitarbeit erfahrener Beschäftigter, etwa zur Fertigstellung laufender Projekte oder zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Für solche Fälle erlaubt § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI bereits, Arbeitsverhältnisse einvernehmlich über die Regelaltersgrenze hinaus zu verlängern (sog. Hinausschiebevereinbarung). Dies kann auch mehrfach erfolgen.

Ferner stehen bereits nach geltendem Recht verschiedene Befristungsinstrumente zur Verfügung. Neben den allgemeinen Befristungstatbeständen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, d. h. jenen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und ohne (bis zu zwei Jahre, § 14 Abs. 2 TzBfG) können Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitssuchenden, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unter bestimmten Voraussetzungen bis zu

fünf Jahre befristet werden (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Sachgrundlose Befristungen sind allerdings ausgeschlossen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Vorbeschäftigungsverbot).

Der neue § 41 Abs. 2 SGB VI als Flexibilisierungsnorm

Dieses Vorbeschäftigungsverbot hebt § 41 Abs. 2 SGB VI nunmehr für die Beschäftigung von Aktivrentnern auf. Es gilt nicht, wenn die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegen und eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und eine Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen nicht überschritten werden. Ein Arbeitsvertrag kann mithin jeweils für bis zu zwei Jahre befristet und bis zu zwölf Mal verlängert werden, solange die Höchstbefristungsdauer von acht Jahren eingehalten wird. Im Unterschied dazu eröffnet die neue Regelung die Möglichkeit, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen, da es sich nicht lediglich um eine Verlängerung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses handelt. Dadurch entsteht für Unternehmen zusätzliche Flexibilität bei der Weiterbeschäftigung erfahrener Mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, dass § 41 Abs. 2 SGB VI nicht auf eine Weiterbeschäftigung bei demselben oder dem vorherigen Arbeitgeber beschränkt ist. Dies wird auch durch die Gesetzesbegründung bestätigt, wonach Personen insbesondere die Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber erleichtert werden soll (BT-Drs. 21/1929, S. 18).

Neubeginn der Wartezeit bei zeitlicher Unterbrechung

Wird nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, können kündigungsschutzrechtliche Fristen unter Umständen neu beginnen. Wird zwischen dem Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses und dem neuen Vertrag eine tatsächliche Unterbrechung von mehreren Wochen eingehalten, beginnt die Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes gem. § 1 Abs. 1 KSchG regelmäßig neu zu laufen (vgl. BAG, Urte. v. 7.7.2011 – 2 AZR 12/10). Für Arbeitgeber bedeutet dies weitere Flexibilität: In den ersten sechs Monaten des neuen Arbeitsverhältnisses findet der allgemeine Kündigungsschutz grundsätzlich keine Anwendung.

Abschluss eines Neuvertrags mit geänderten Arbeitsbedingungen

Durch die Option zum Abschluss eines gänzlich neuen Arbeitsvertrages sind Arbeitgeber nicht an die bisherigen Vertragsbedingungen gebunden. Dies eröffnet erhebliche Ge-

staltungsspielräume, insbesondere im Hinblick auf die Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Anpassung der Vergütung, den Wegfall von Nebenleistungen sowie Anpassungen des Verantwortungsbereiches.

Geringere soziale Schutzwürdigkeit rentenberechtigter Arbeitnehmer

Aktivrentner verfügen bereits über einen Rentenanspruch und sind daher wirtschaftlich abgesichert. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist anerkannt, dass rentenberechtigter Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen regelmäßig als weniger schutzbedürftig anzusehen sind (siehe z. B. BAG, Urte. v. 8.12.2022 – 6 AZR 31/22). Der Einsatz von Aktivrentnern – insbesondere bei vereinbarter ordentlicher Kündigungsmöglichkeit – führt deshalb regelmäßig nicht dazu, dass sozial schutzwürdigere, insbesondere jüngere und leistungsfähige Arbeitnehmer im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen verdrängt werden.

Hinweise zur Vertragsgestaltung

Trotz der aufgezeigten Flexibilisierungspotenziale sind beim Vertragsschluss mit Aktivrentnern weiterhin bestimmte arbeitsrechtliche Grundsätze zu beachten:

- **Schriftformerfordernis:** Die Befristungsabrede unterliegt der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- **Ordentliche Kündigung:** Zur Wahrung zusätzlicher Flexibilität empfiehlt sich die ausdrückliche Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit gemäß § 15 Abs. 4 TzBfG.
- **Fristenkontrolle:** Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung tatsächlich endet, um eine konkludente Entfristung nach § 15 Abs. 6 TzBfG zu vermeiden.

Autorin

Elaine Tolksdorf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

■ DIE ZEHN WICHTIGSTEN ENTSCHEIDUNGEN

Equal Pay – Paarvergleich: Anpassung nach „ganz oben“?

Eine Entgeltgleichheitsklage kann auf eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts gestützt werden, welche die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet und ein höheres Entgelt erhält.

BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24

Der Fall

Die Klägerin ist in einer Führungsposition bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt und begehrt finanzielle Gleichstellung mit einem von ihr benannten männlichen Kollegen, der ebenfalls in der ihr zugeordneten Führungsebene tätig war. Sie begründet ihre Forderung mit dem Umstand, dass der benannte Kollege höheres Entgelt erhielt, und verlangt die Zahlung von Lohndifferenzen i. H. v. über 400.000 Euro brutto für die Jahre 2018 bis 2022 für Grundgehalt, Company Bonus, aktienorientierte Vergütung sowie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Hilfsweise macht sie die Differenz zwischen ihrem Gehalt und dem Mittelwert des Entgelts (Median) ihrer männlichen Kollegen geltend. Das ArbG gab der Klage teilweise statt, das LAG sprach der Klägerin lediglich einen Anspruch auf Zahlung der Lohndifferenz zwischen dem Medianentgelt der weiblichen Kolleginnen und dem der männlichen Kollegen für einzelne Entgeltbestandteile zu.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Berufungsurteil teilweise auf und verwies die Sache zurück an das LAG. Die Klägerin habe – im ersten Schritt – ausreichend dargelegt, dass ihr ein niedrigeres Entgelt als der benannten männlichen Vergleichsperson ihrer Führungsebene für eine gleichwertige Arbeit i. S. d. § 4 Abs. 2 EntgTranspG, Art. 157 Abs. 1 AEUV gezahlt wurde. Es genüge, als Vergleichsmaßstab *eine* Person des jeweils anderen Geschlechts (Paarvergleich) heranzuziehen, auch wenn die Vergleichsgruppe aus mehreren Personen besteht. Eine solche Ungleichbehandlung begründe grundsätzlich gem. § 22 AGG die Vermutung, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung sei bei Entgeltgleichheitsklagen nicht notwendig.

Die Beklagte könne den vermuteten Entgeltgleichheitsverstoß widerlegen, indem sie nachweist, dass Tätigkeiten nicht vergleichbar sind oder dass die unterschiedliche Entlohnung durch objektive, geschlechtsunabhängige Faktoren gerechtfertigt ist. Solche Faktoren könnten z. B. auch Leistungsdefizite sein. Die Qualität der Arbeit könne ein zulässiges Differenzierungskriterium sein, wozu auch die Bewertung sog. Softskills von Führungskräften gehörten. Allgemeine Behauptungen in dieser Hinsicht würden indes nicht ausreichen; erforderlich sei die Darlegung, dass Leistungsdefizite hinsichtlich des jeweiligen Entgeltbestands tatsächlich der Grund für etwaige unterschiedliche Gehaltsanpassungen waren. Kann der Arbeitgeber die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nicht widerlegen, so sei er – unabhängig vom Medianentgelt – zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er der im Paarvergleich herangezogenen Vergleichsperson gezahlt hat.

Unser Kommentar

Das Urteil verdeutlicht, dass nur geringe Anforderungen an den Arbeitnehmervortrag gestellt werden, um die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung zu begründen. Für Arbeitgeber ergibt sich daraus das Risiko, in Equal-Pay-Verfahren unterlegen zu sein – unabhängig davon, ob tatsächlich eine geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung beabsichtigt war. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die vermutete geschlechtsbedingte Benachteiligung zu widerlegen, kann er sogar zur Zahlung des Entgelts verpflichtet sein, das dieser einer einzelnen herangezogenen Vergleichsperson gezahlt hat, also nach „ganz oben“ – nicht nur zu einer Anpassung an den Mittelwert des Entgelts der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts. In der Folge sollten Entgeltsysteme und Vergütungspraktiken überprüft und sachliche Kriterien für Unterschiede festgelegt sowie eine hinreichende Dokumentation sichergestellt werden. Dies beinhaltet ebenso, die Gründe für individuelle Vergütungsentscheidungen zu dokumentieren. Dabei sollten die Anforderungen im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz-Richtlinie (EU) 2023/970 berücksichtigt werden, die bis 7.6.2026 umzusetzen ist.

Autor

Daniel Greger

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Kein Regelwert für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Für die gem. § 15 Abs. 3 TzBfG notwendige Verhältnismäßigkeit einer Probezeit gegenüber der Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses gibt es keinen (etwa prozentualen) Regelwert, vielmehr bestimmt sich diese nach der Befristungslänge und der Art der Tätigkeit.

BAG, Urt. v. 30.10.2025 – 2 AZR 160/24



Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 22.8.2022 bei der beklagten Arbeitgeberin tätig, das Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet. Die Probezeit sollte vier Monate betragen; während dieser sollte das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden können. Dazu war ein allgemeines ordentliches Kündigungsrecht nach Ablauf der Probezeit vorgesehen. Mit am 10.12.2022 zugegangenem Schreiben kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28.12.2022. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit ihrer Klage und machte geltend, dass die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang sei. Ihres Erachtens entfalle die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung gem. § 15 Abs. 4 TzBfG wegen der Unwirksamkeit der Probezeitregelung zudem insgesamt. ArbG und LAG hielten die Probezeitregelung für unwirksam, bejahten aber die sonstige ordentliche Kündigung und stellten das Ende des Arbeitsverhältnisses zum 15.1.2023 fest.

Die Entscheidung

Der Zweite BAG-Senat wies die Revision der Klägerin zurück, entsprach aber teilweise der Anschlussrevision der Beklag-

ten. In der Vorinstanz hatte das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 2.7.2024 – 19 Sa 1150/23) entschieden, dass für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit bei Befristung ein Regelwert von 25 % gelte. Einen solchen gebe es laut BAG indes nicht; maßgeblich sei stets eine Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit, wie § 15 Abs. 3 TzBfG es anordne. Weil die Beklagte einen detaillierten Einarbeitungsplan mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer aufgestellt hatte, hielten die Erfurter Richter die Probezeitdauer von vier Monaten in Relation zur Befristung über ein Jahr für verhältnismäßig.

Konsequenzen

Schon Ende 2024 hatte der Senat davon abgesehen, für die Verhältnismäßigkeit einen allgemeingültigen Regelwert in Form eines Prozentsatzes festzulegen. Die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis sei gleichwohl in der Regel unverhältnismäßig, wenn sie der Gesamtdauer der Befristung entspricht (BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 2 AZR 275/23). Auch jetzt stellten die Erfurter Richter allein auf die Voraussetzungen des § 15 Abs. 3 TzBfG ab, d. h. die (erwartete) Dauer der Befristung und die Art der Tätigkeit. Eine längere Probezeit ist somit eher bei anspruchsvolleren Tätigkeiten zulässig, die eine intensivere Einarbeitung verlangen – was wie im Fall hier beeinflusst werden kann, indem für die Probezeit ein Einarbeitungsplan konzipiert wird. Dieser kann bspw. das Hospitieren in verschiedenen Abteilungen oder das Kennenlernen unterschiedlicher Tätigkeiten vorsehen. Unzulässig ist hingegen regelmäßig, dass die Probezeit die komplette Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses andauert – wobei bereits § 622 Abs. 3 BGB bestimmt, dass sie maximal sechs Monate betragen darf, und zwar in jedem Arbeitsverhältnis, befristet oder unbefristet. Weil nach § 15 Abs. 4 TzBfG die ordentliche Kündigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis nur möglich ist, wenn sie ausdrücklich vereinbart wird, ist im Übrigen darauf zu achten, dass eine solche Bestimmung separat von einer Probezeitregelung in den Arbeitsvertrag integriert wird. Sind die beiden Themen verknüpft und ist die Probezeitlänge unverhältnismäßig, unterliegt die Klausel sonst der Gefahr der Gesamtnichtigkeit, sodass die ordentliche Kündigungsoption komplett entfällt.

Autorin

Gina Susann Kriwat

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Betriebliche Eingliederung von im Ausland ansässigen Matrix-Führungskräften

Eine Einstellung i. S. d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt vor, wenn eine Person in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert ist. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Person in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber steht. Erforderlich ist aber stets, dass dem Betriebsinhaber – zumindest teilweise – ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bzgl. Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit zusteht.

BAG, Beschl. v. 23.9.2025 – 1 ABR 25/24

Der Fall

Die Beteiligten streiten darüber, ob es sich bei der Beschäftigung von vier Mitarbeitern um Einstellungen i. S. d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt, bei denen die Arbeitgeberin den Betriebsrat beteiligen muss. Diese unterhält einen Betrieb in Deutschland. Sie ist Teil eines internationalen Konzerns, dessen Konzernmutter in den USA sitzt und die unternehmens- und länderübergreifende Matrixstrukturen etabliert hat. Die vier Mitarbeiter stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin, sondern zu einem im Ausland ansässigen Konzernunternehmen. Sie nehmen jedoch aus dem Ausland im Weg von Videokonferenzen Aufgaben im Betrieb der Arbeitgeberin wahr, teilweise auch in Form von Weisungen an Mitarbeiter des Betriebs. Der Betriebsrat beantragte, der Arbeitgeberin nach § 101 Satz 1 BetrVG aufzugeben, die Einstellungen aufzuheben, solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht erteilt oder gerichtlich ersetzt wurde. ArbG und LAG gaben den Anträgen statt.

Die Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidung auf und verwies das Verfahren ans LAG zurück, um den Sachverhalt genauer aufzuklären. Das BetrVG sei nach dem Territorialitätsprinzip in der vorliegenden Konstellation zwar anwendbar, da es um die Frage

der Einstellung in einem inländischen Betrieb geht; dass die betroffenen Mitarbeiter im Ausland ansässig sind, stehe dem nicht generell entgegen. Es sei zudem nicht erforderlich, dass die Personen in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen. Entscheidend für das Vorliegen einer Einstellung i. S. d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei jedoch, dass tatsächlich eine Eingliederung in den inländischen Betrieb vorliegt. Dies setze voraus, dass dem Betriebsinhaber gegenüber der betroffenen Person – zumindest teilweise – ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bezogen auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zusteht, was auch für Führungskräfte gelte. Hierfür müsse festgestellt werden, welche konkreten betriebsbezogenen Aufgaben die Person ausführt und ob darin eine gemeinsame Verwirklichung des „arbeitstechnischen“ Zwecks des Betriebs gemeinsam mit den Beschäftigten der Arbeitgeberin zu erblicken ist.

Ein allgemeiner Verweis auf das Bestehen eines „fachlichen“ Weisungsrechts genüge nicht, da es sich hierbei nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff handelt. Maßgeblich seien im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung sämtliche Umstände des Einzelfalls. Es sei allerdings regelmäßig nicht entscheidend, wie häufig die relevanten Tätigkeiten ausgeführt werden, wie viel Zeit sie in Anspruch nehmen und von welchem Ort aus sie erledigt werden.

Unser Kommentar

Die Entscheidung klärt erstmals höchstrichterlich die umstrittene Rechtsfrage, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter in unternehmen- und länderübergreifenden Matrixorganisationen in einen inländischen Betrieb eingegliedert sein können. Sie schließt an den Beschluss des BAG vom 22.5.2025 – 7 ABR 28/24 an (dargestellt von Schreiner/Corzelius in unserem Newsletter Arbeitsrecht 4/2025), nach der Matrix-Führungskräfte gleichzeitig in mehreren Betrieben für Betriebsratswahlen gem. § 7 Satz 1 BetrVG wahlberechtigt sein können. Damit existiert eine einheitliche Rechtsprechungslinie bzgl. der Anforderungen an eine betriebliche Eingliederung von Mitarbeitern – auch wenn diese freilich sehr weitgehend und detailabhängig ist.

Autor

Dr. Paul Gooren, LL.M. (Chicago)
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Kündigungsschutz vor Teilabschnitten der Elternzeit

Der Schonfristzeitraum bei Teilabschnitten einer von vornherein festgelegten Elternzeit findet nicht nur vor Beginn des ersten Abschnitts Anwendung, sondern auch vor dem Beginn jedes weiteren Zeitabschnitts.

LAG Hamm, Urt. v. 5.11.2025 – 11 SLa 394/25

Der Fall

Der bei der beklagten Arbeitgeberin seit dem 1.7.2024 beschäftigte klagende Arbeitnehmer begehrte am 23.7.2024 Elternzeit. Diese wollte er auf vier Abschnitte verteilen, wobei der zweite Abschnitt im Zeitraum vom 11.11.2024 bis 10.7.2025 liegen sollte. Anfang August 2024 bewilligte die Beklagte den Antrag, mit Schreiben vom 9.10.2024 kündigte sie das Arbeitsverhältnis jedoch vor Beginn des zweiten Abschnitts und innerhalb der Probezeit zum 31.10.2024. Der Kläger erhob daraufhin Kündigungsschutzklage und berief sich auf den besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG. Die Beklagte meint, die Schutzfrist greife nur bei Festlegung der Elternzeit und werde nicht vor jedem Teilabschnitt neu ausgelöst. Das ArbG gab der Klage statt.

Die Entscheidung

Das LAG Hamm wies die Berufung der Beklagten zurück. Die Kündigung sei unwirksam, da sie trotz laufender Schonfrist vor dem zweiten Elternzeitabschnitt ausgesprochen wurde. Die Vorschrift des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG finde vor Beginn eines jeden Teilabschnitts der Elternzeit Anwendung. Das Gesetz spreche unbestimmt von „einer“ Elternzeit. Daraus folge, dass sich der Kündigungsschutz nicht auf eine konkrete Elternzeit beschränke. Zudem verbinde § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 BEEG die Konjunktion „und“, was auf die mehrfache Anwendung des Kündigungsschutzes schließen lasse. Ferner zeige die einheitliche Betrachtung von § 18 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BEEG, dass während der einzelnen Abschnitte Kündigungsschutz bestehe. Sinn und Zweck von § 18 BEEG sei der Schutz des Arbeitnehmers vor einer Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit. Am größten sei dieses Risiko zwar vor dem ersten Abschnitt. Die Inanspruchnahme von weiteren Abschnitten bedeute für den Arbeitgeber jedoch den größeren Vertretungsaufwand. Ein Verweis auf §



612a BGB für die weiteren Abschnitte sei unbillig und systemwidrig. Der gesetzgeberische Wille einer unterschiedlichen Behandlung eines einheitlichen zu – soweit zulässig – mehreren Elternzeitverlangen sei nicht erkennbar. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Schutzfrist sowie dem Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers bestehe auch keine Missbrauchsgefahr durch gezielte Verteilung der Elternzeit. Die Revision wurde zugelassen und eingelegt (Az. beim BAG: 2 AZR 213/25).

Unser Kommentar

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Das LAG stellt heraus, dass das BEEG die jeweiligen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer abbildet. Soweit der Arbeitgeber der begehrten Verteilung der Elternzeit auf mehr als die gesetzlich vorgesehenen drei Teilabschnitte freiwillig zustimmt, muss er sich daran messen lassen. Von einer missbräuchlichen Ausdehnung des Kündigungsschutzes kann dann keine Rede sein. Arbeitgebern ist zu raten, ein Elternzeitbegehren gründlich zu prüfen und dabei die Folgen zu berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung des Arbeitnehmers bei reduzierter Stundenzahl und seiner Vertretung. Dies gilt umso mehr, je kleinteiliger die Elternzeit ausgestaltet wird.

Autorin

Cyrielle Therese Ax

**Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt am Main**

Kürzung einer variablen Vergütung mit Entgeltcharakter kraft Gesetzes

Ist eine variable Vergütungskomponente rein arbeitsleistungsbezogen, entfällt der Anspruch darauf für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Entgeltfortzahlung bereits ipso iure.

BAG, Urt. v. 2.7.2025 – 10 AZR 193/24

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist seit 2003 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt, einer Versicherung. Er arbeitet in einem Vertriebsteam und betreut vor allem Agenturpartner. Bei der Beklagten gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Vergütung, die für das (Gesamt-)Zieleinkommen ein Fixgehalt und einen variablen Vergütungsbestandteil regelt. Letzterer richtet sich zu 50 % nach der Erfüllung von Produktionszielen im Team und zu 50 % nach Vorjahresergebnissen. Unabhängig davon ist ein Mindesteinkommen bestimmt, für das die Beklagte einen monatlichen Vorschuss zahlt. Die bis Ende 2019 geltende Fassung der Gesamtbetriebsvereinbarung enthielt eine Regelung, wonach beide Vergütungskomponenten für Zeiten gekürzt werden konnten, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht. In der seit Anfang 2020 geltenden Fassung ist diese Bestimmung nicht mehr enthalten. Im April 2021 schlossen die Parteien eine Zielvereinbarung für das laufende Jahr ab; von Mitte Mai an war der Kläger 191 Tage arbeitsunfähig erkrankt, 149 davon ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei der Endabrechnung für 2021 brachte die Beklagte von seinem Gesamtverdienst i.H.v. 31.291,20 EUR den Betrag von 12.951,08 EUR für diese Zeiten in Abzug, welchen der Kläger daraufhin gerichtlich geltend machte. ArbG und LAG wiesen seine Klage bzw. Berufung zurück.

Die Entscheidung

Ebenso entschied das BAG. Weil auch die variable Vergütungskomponente im Synallagma mit der Arbeitsleistung des Klägers stehe und er für die hier relevante Periode nach Ende des Sechs-Wochen-Zeitraums gem. § 3 Abs. 1 EFZG keinen Entgeltanspruch hatte, sei die Beklagte berechtigt gewesen,

seine Arbeitsunfähigkeitszeiten außerhalb der Entgeltfortzahlung anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Für Zeiten ohne Arbeitsleistung entfalle der Entgeltanspruch nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Dies gelte auch für eine variable Vergütung, wenn sie rein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt darstellt. Solches sei ohne tatsächliche Arbeitsleistung nur dann fortzuzahlen, wenn dies gesetzlich, tariflich oder in sonstiger Weise so geregelt ist, z. B. nach § 3 EFZG bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Einer expliziten Kürzungsregelung bedürfe es dafür nicht, da sich der Wegfall des Anspruchs auf die Gegenleistung aus dem Gesetz ergebe. Dass die Gesamtbetriebsvereinbarung keine Kürzungsregelung mehr enthielt, sei irrelevant. Die hier infrage stehende Leistung habe Entgeltcharakter, was u. a. die Verknüpfung der beiden Entgeltbestandteile zu einer einheitlichen Vergütung zeige. Daneben stellte der Senat klar, dass es sich zwar um eine Erfolgsvergütung handele, die dem Vertriebserfolg des Teams des Klägers Rechnung tragen sollte. Die Gegenleistung dafür erbringe aber nur derjenige, der daran durch Arbeitsleistung mitwirkt.

Unser Kommentar

In einer Parallelentscheidung zum vorliegenden Urteil bestätigte der Zehnte BAG-Senat, dass die Kürzung einer variablen Vergütung auch für Elternzeitphasen zulässig ist und ebenso wenig einer ausdrücklichen Kürzungsbestimmung bedarf (BAG, Urt. v. 2.7.2025 – 10 AZR 119/24). Etwas anders gilt für die – gleichermaßen mögliche – Kürzung von Urlaubsansprüchen bei Elternzeit gem. § 17 Abs. 1 BEEG, die der Arbeitgeber in irgendeiner Form erklären muss, und sei es durch die Kürzung selbst (siehe etwa BAG, Urt. v. 19.3.2019 – 9 AZR 362/18). Bei Sonderleistungen, die keinen reinen Entgeltcharakter haben, ist eine Kürzung bei Arbeitsunfähigkeit nach § 4a EFZG wiederum nur durch eine dahin gehende Vereinbarung möglich, weil die Zahlung eben nicht (komplett) im Synallagma mit der Arbeitsleistung steht; eine ein-, also arbeitgeberseitige Kürzung scheidet aus.

Autor

Dominik Ledwon, LL.M. (Norwich)
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern – Kündbarkeit eines Geschäftsführers

Unzulässige Begünstigungen von Betriebsratsmitgliedern durch die Gewährung von Zulagen oder Höhergruppierungen rechtfertigen die fristlose Kündigung eines Geschäftsführers, wenn dieser die Vorgänge absegnet oder duldet.

OLG Frankfurt am Main, Urt. v. 20.11.2025 – 5 U 15/24

Der Fall

Der Kläger war seit 1994 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt, einer kommunalen Verkehrsgesellschaft; im Jahr 2014 wurde er deren Geschäftsführer. In der Folgezeit kam es bei mehreren Betriebsratsmitgliedern und einem Schwerbehindertenvertreter zu außergewöhnlich schnellen und erheblichen Gehaltssteigerungen und Höhergruppierungen. Der Kläger hatte die zugehörigen Geschäftsführerbeschlüsse und Gehaltszusagen mitunterzeichnet, zum Teil unter alleiniger Personalverantwortung. Nach anonymen Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten leitete die Stadtverwaltung eine Sonderprüfung ein, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats der Beklagten auch eine Anwaltssozietät mit der Aufklärung beauftragte. Alle Mitglieder des für die Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers zuständigen Aufsichtsrats erhielten am 26./27.2.2022 Einsicht in die resultierenden Berichte, ebenso der Kläger. Am 7.3.2022 hörte der Aufsichtsrat ihn zu den Vorwürfen an und beschloss anschließend die außerordentliche Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags, die am 8.3.2022 erklärt wurde. Der Kläger machte daraufhin die Unwirksamkeit dieser Kündigung, Tantieme- und Vergütungsansprüche geltend.

Die Entscheidung

Wie bereits zuvor das LG Wiesbaden hielt auch das OLG Frankfurt am Main die Kündigung für wirksam. Maßgeblich sei, dass der Kläger an den unzulässigen Begünstigungen mitgewirkt bzw. diese über Jahre pflichtwidrig nicht unterbunden habe; darin liege ein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 179 Abs. 2 SGB IX sowie eine Verletzung seiner Legalitäts-, Überwa-

chungs- und Treuepflichten als Geschäftsführer. All dies bilde einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB, zumal es sich um ein systematisches Fehlverhalten über einen längeren Zeitraum gehandelt habe und das Vertrauen der Beklagten endgültig zerstört sei. Die ZweiWochenFrist des § 626 Abs. 2 BGB sei im Übrigen gewahrt worden, weil es auf die Kenntnis des Aufsichtsrats als Kollegialorgan ankomme und dieser erst nach Auswertung der Untersuchungsberichte die erforderliche gesicherte Sachverhaltskenntnis erlangt habe. Solange noch die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen, insbesondere die Anhörung des Kündigungsgegners, durchgeführt werden, könne die Zwei-Wochen-Frist nicht beginnen. Zuletzt bestehe auch kein Anspruch des Klägers auf eine Festvergütung über den 8.3.2022 hinaus; seinen Tantiemeanspruch für 2021 bestätigte das Gericht indes größtenteils.

Unser Kommentar

Die unzulässige Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern ist ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung. Gleiches gilt bei Verletzung der Überwachungspflicht in diesem Kontext. Selbst bei Ressortunzuständigkeit trifft einen Geschäftsführer die Pflicht zur Kontrolle und Überwachung des Mitgeschäftsführers. Das OLG folgt hier dem BGH dahin gehend, dass wenn die verschiedenen Aufgaben der Geschäftsführung zwischen mehreren Geschäftsführern verteilt sind, sich die sog. Leitungspflicht von einer Pflicht zur sorgfältigen Wahrnehmung der Aufgabe zu einer Pflicht zur Überwachung der jeweils zuständigen Ressortgeschäftsführer wandelt. Diese Überwachungspflicht erfordert jedoch grundsätzlich nur anlassbezogen konkrete Maßnahmen wie Rückfragen, Bitten um Unterlagen, Thematisierung in Leitungssitzungen oder Einschaltung von Kontrollstellen im Unternehmen (vgl. z. B. BGH, Urt. v. 23.7.2024 – II ZR 206/22). Für Organmitglieder empfiehlt es sich also immer – auch bei bestehender horizontaler Aufgabenverteilung – ein Auge auf die Praxis der Betriebsratsvergütung zu haben und auffällige Muster sowie mögliche Umgehungen von Kontrollsystemen zu beobachten.

Autorin

Simone Lersch

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Bereitstellung eines Dienstwagens als unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung an ein Betriebsratsmitglied stellt eine unzulässige Begünstigung nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, wenn diese aufgrund der Ausübung des Betriebsratsamts gewährt wird.

LAG Niedersachsen, Urt. v. 3.11.2025 – 15 SLa 418/25



Der Fall

Bei der beklagten Arbeitgeberin existierte eine Sozialberatung, in der ausschließlich Betriebsratsmitglieder tätig werden konnten. Die Beklagte ermöglichte es nur ihren Betriebsräten, eine Ausbildung als Sozialberater zu absolvieren und die Tätigkeit freiwillig zu übernehmen. Den als Sozialberater tätigen Betriebsräten wurde für diese Tätigkeit ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den sie auch privat nutzen durften. Hierzu wurde jeweils eine Dienstwagenvereinbarung geschlossen. Die Klägerin war freigestellte Betriebsrätin bei der Beklagten und hatte zum 1.7.2016 eine solche Tätigkeit als Sozialberaterin übernommen. Entsprechend erhielt auch sie einen Dienstwagen. Nachdem die Beklagte die Sozialberatung im Jahr

2024 an einen externen Anbieter ausgelagerte, endete die Tätigkeit der Klägerin als Sozialberaterin, weshalb sie auch ihren Dienstwagen herausgeben musste. Für die entgangene Privatnutzung klagte sie auf finanzielle Entschädigung. Das ArbG wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Ebenso entschied das LAG Niedersachsen, dass die Klägerin keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung habe und ihr dementsprechend auch kein Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung zustehe. Der Dienstwagen sei der Klägerin für ihre Tätigkeit als Sozialberaterin überlassen worden; diese Tätigkeit sei bei der Beklagten ausschließlich Betriebsräten vorbehalten gewesen. Arbeitsvertraglich stand der Klägerin kein Dienstwagen zur Verfügung, weshalb die eingeräumte Privatnutzung des Dienstwagens eine unzulässige Begünstigung wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit darstelle. Die Klägerin habe diesen Vorteil nur wegen ihres Amtes erhalten. Auf den Dienstwagenüberlassungsvertrag konnte die Klägerin ihren Anspruch nicht stützen, da dieser ebenfalls gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG verstoße und damit gem. § 134 BGB nichtig sei.

Unser Kommentar

Unzulässige Begünstigungen von Betriebsratsmitgliedern können nicht nur durch eine zu hohe Vergütung, sondern auch durch die Gewährung von Vorteilen materieller oder immaterieller Art erfolgen. Der Umgang mit Betriebsräten sollte daher stets kritisch überprüft werden, um Begünstigungen wie Benachteiligungen zu verhindern. Ob einem Betriebsrat konkret ein Dienstwagen zur Privatnutzung überlassen werden darf, hängt davon ab, ob dies an seine arbeitsvertragliche Tätigkeit anknüpft. Würde die Privatnutzung gerade wegen des Betriebsamts in diesem Fall vorenthalten, läge wiederum eine unzulässige Benachteiligung vor, die gleichermaßen nach § 78 Satz 2 BetrVG verboten ist. Ist die Betriebsrats Tätigkeit mit vielen Reisen verbunden, kann ein Dienstwagen indes auch ein für die Betriebsrats Tätigkeit erforderliches Sachmittel i. S. d. § 40 Abs. 2 BetrVG darstellen. Der Arbeitgeber erfüllt dann mit der Bereitstellung seine gesetzliche Pflicht, die Kosten und den Sachaufwand des Betriebsrats zu tragen.

Autor

Leif Born

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

Mindestanforderungen an eine innerbetriebliche Stellenanzeige nach § 93 BetrVG

Eine innerbetriebliche Stellenausschreibung i. S. v. § 93 BetrVG muss mindestens – neben den von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen – eine jedenfalls schlagwortartige Bezeichnung der mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben und des Arbeitszeitvolumens enthalten.

BAG, Beschl. v. 23.9.2025 – 1 ABR 19/24

Der Fall

Die beteiligte Arbeitgeberin betreibt mehrere Krankenhäuser. Auf eine von ihr ausgeschriebene Stelle bewarb sich ein bereits in einer ihrer Kliniken angestellter Chefarzt. Die Stellenausschreibung traf keine Aussage zur Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur (Teil-)Versetzung nach § 99 Abs. 1 BetrVG an, wobei sie den Betriebsrat nicht über die mögliche Schließung eines Krankenhausdepartements infolge der (Teil-)Versetzung informierte. Der Betriebsrat verweigerte mit Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 i. V. m. § 93 BetrVG die Zustimmung zu der Versetzung und begründete dies damit, dass die Ausschreibung keine Informationen über die Auswirkungen der geplanten (Teil-)Versetzung auf den Betrieb und auf eine Eignung als Teilzeitstelle enthielt. Die Arbeitgeberin beantragte sodann die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Das ArbG gab dem Antrag statt, das LAG entsprach wiederum der Beschwerde des Betriebsrats.

Die Entscheidung

Das BAG lehnte den Zustimmungsersetzungsantrag ebenfalls ab. Der Betriebsrat durfte nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG i. V. m. § 93 BetrVG die Zustimmung verweigern, weil die Arbeitgeberin die zu besetzende Stelle nicht adäquat ausgeschrieben habe. Auf Verlangen des Betriebsrats seien zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs nach § 93 BetrVG auszuschreiben. Form und Inhalt stünden im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers, solange darüber nicht eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen worden ist. Zu den Mindestangaben gehöre die schlagwortartige Bezeichnung



der mit der Tätigkeit verbundenen Arbeitsaufgaben und die von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen. Dies schließe die Angabe mit ein, welches Arbeitszeitvolumen die zu besetzende Stelle umfassen soll, weil diese Information typischerweise ein wesentlicher Faktor für Interessenten bei einer Bewerbung sei. Will ein Arbeitgeber dagegen eine Position im beliebigen Umfang ausschreiben und den zeitlichen Zuschnitt der Verhandlung mit den Bewerbern überlassen, so müsse auch dies ausdrücklich kenntlich gemacht werden. Mangels Angabe des Arbeitszeitvolumens habe die Stellenausschreibung hier daher nicht den Anforderungen des § 93 BetrVG genügt. Die fehlende Information über die mögliche Schließung des Departements bilde derweil keinen Zustimmungsverweigerungsgrund, da dies nichts mit der personellen Einzelmaßnahme zu tun habe.

Unser Kommentar

Arbeitgeber sollten bei sämtlichen Ausschreibungen darauf achten, dass die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen hinreichend deutlich hervorgehen. Insbesondere sollte der zeitliche Umfang der zu besetzenden Stellen ersichtlich werden. Es empfiehlt sich jedenfalls zu benennen, ob es sich bei der Stelle um eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit handelt, verbunden mit der Angabe einer konkreten Wochenstundenzahl, wenn diese bereits feststeht. Sofern die Arbeitszeit erst individuell zwischen dem Bewerber und dem Arbeitgeber ausgehandelt werden soll, so muss auch dies in der Ausschreibung ausgedrückt werden. Bei fehlender Angabe zur Arbeitszeit riskieren Arbeitgeber, dass Betriebsräte Einstellungen und Versetzungen blockieren und die Zustimmung nicht gerichtlich ersetzt wird.

Autorinnen

Sophie Haeberlein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

Marit Elste

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

Kündigung einer Führungskraft wegen Verstoßes gegen Loyalitätspflichten im Vorfeld von Restrukturierungen

Führungskräfte mit Personalverantwortung können im Rahmen betrieblicher Umstrukturierungen verpflichtet sein, Maßnahmen wie die Anregung oder Genehmigung von Elternzeitanträgen zu unterlassen, die die Verhandlungsposition des Arbeitgebers in Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen sowie im Vorfeld von Kündigungen beeinträchtigen können.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 14.5.2025 – 4 SLa 539/24

Der Fall

Der Kläger war seit 2013 bei einem Chemie- und Pharmaunternehmen als Teamleiter mit Personalverantwortung tätig. Mitte Februar 2024 wurde ihm mitgeteilt, dass sein Geschäftsbereich zum 31.5.2024 geschlossen werden soll. Die Information wurde ausdrücklich als vertraulich kommuniziert, die Belegschaft sollte erst Ende Februar informiert werden. In der Folge segnete der Kläger mehrere Anträge seiner Teammitglieder ab, etwa auf Elternteilzeit, vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit in Vollzeit sowie Änderungen bestehender „Flexi-Teilzeit“-Vereinbarungen. Zudem schlug er einem Mitarbeiter vor, Eltern(teil)zeit zu beantragen, übersandte Kollegen Links zu entsprechenden Formularen und leitete Stellenausschreibungen anderer Unternehmen weiter. Darüber hinaus stellte er einem Mitarbeiter seine eigene Abfindungsberechnung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur Verfügung und informierte einen Kollegen über die geplante Bereichsschließung. Die Arbeitgeberin sah darin einen schwerwiegenden Verstoß gegen Loyalitäts-, Rücksichtnahme- und Vertraulichkeitspflichten und kündigte dem Kläger außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Das ArbG gab seiner Kündigungsschutzklage statt.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf bestätigte die Entscheidung. Führungskräfte mit Personalverantwortung unterlägen bei Restruktu-



rierungen zwar einer gesteigerten Loyalitätspflicht. Sie dürften insbesondere keine personellen Maßnahmen fördern oder genehmigen, die die Verhandlungsposition des Arbeitgebers verschlechtern könnten. Bei Interessenkonflikten seien die Unternehmensinteressen grundsätzlich vorrangig zu berücksichtigen. Dies könne auch Anträge auf Eltern(teil)zeit betreffen, wenn aufgrund einer geplanten Betriebsschließung kein Beschäftigungsbedarf mehr bestehe und dem Arbeitgeber finanzielle Nachteile drohen. Ein bewusst kollusives Zusammenwirken mit Mitarbeitern könne hierbei an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Hier hätten diese Voraussetzungen jedoch nicht vorgelegen. Es sei nicht feststellbar, dass der Kläger bewusst gegen seine Nebenpflichten verstoßen habe. Weder die Empfehlung, Eltern(teil)zeit zu beantragen, noch die zeitliche Häufung der Freigabe entsprechender Anträge belegten ein kollusives Verhalten. Hinsichtlich der Weitergabe vertraulicher Informationen und der Übersendung externer Stellenangebote hätte es zunächst einer Abmahnung als milderer Mittel bedurft.

Unser Kommentar

Das Urteil verdeutlicht, dass auch ein Verhalten, das an sich geeignet ist, eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen, stets im konkreten Einzelfall zu bewerten ist. Maßgeblich bleibt eine umfassende Interessenabwägung unter Berücksichtigung möglicher milderer Reaktionsmittel. Das kollusive Zusammenwirken von Verantwortlichen und Beschäftigten kann bei der Interessenabwägung im Rahmen einer Kündigung im Übrigen zulasten eines Arbeitnehmers berücksichtigt werden und eine Pflichtverletzung verstärken (BAG, Urt. v. 13.12.2018 – 2 AZR 370/18).

Autorinnen

Jana Anna Voigt

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Düsseldorf

Nina Stephan

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

Entfall der AGB-Kontrolle nur bei Globalverweisung auf einen Tarifvertrag

Arbeitsvertraglich in Bezug genommene Bestimmungen eines Tarifvertrags unterliegen nur dann keiner Inhaltskontrolle, wenn sich die Bezugnahme auf das gesamte Tarifwerk erstreckt; eine Verweisung nur auf bestimmte Regelungen oder Teilkomplexe eines Tarifwerkes reicht nicht aus.

BAG, Urt. v. 2.7.2025 – 10 AZR 162/24

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer war bei der beklagten Arbeitgeberin als Rettungssanitäter beschäftigt. Durch eine arbeitsvertragliche Verweisung sollte sich das Arbeitsverhältnis nach dem DRK-Reformtarifvertrag bestimmen. Bei manchen Themen wurden im Vertrag indes Abweichungen zu den Tarifregelungen vorgenommen. Nach dem DRK-Reformtarifvertrag erhalten Mitarbeiter eine Jahressonderzahlung, wenn sie am 1.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Die Sonderzahlung wird mit dem Novembergehalt geleistet. Mitarbeiter, die bis zum 31.3. des Folgejahres eigenverantwortlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, müssen die Sonderzahlung zurückzahlen. Anfang 2022 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2022. Mit Hinweis auf die tarifvertragliche Rückzahlungsklausel kürzte die Beklagte sein Gehalt von Januar bis März 2022 jeweils um ein Drittel der Sonderzahlung. Der Kläger verlangte daraufhin die in Abzug gebrachten Beträge. Das ArbG wies die Klage ab, das LAG gab ihr statt.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte das LAG. Der Anspruch des Klägers für die Monate Januar bis März 2022 sei nicht (teilweise) durch Aufrechnung erloschen, weil die Beklagte keinen Anspruch auf Rückzahlung der Sonderzahlung hatte. Zwar seien die Voraussetzungen der tarifvertraglichen Rückzahlungsregelung erfüllt, diese von der Beklagten durch Verweisung als AGB gestellte Klausel halte einer Inhaltskontrolle aber nicht stand, da die Tarifbestimmungen nicht umfassend in Bezug genommen wurden. Dies zeige sich dadurch, dass bestimmte Rege-

lungen inhaltlich von jenen im Tarifvertrag abweichen. Weil dieser damit nicht insgesamt in Bezug genommen wurde, sei die Prüfung der Angemessenheit der vertraglich in Bezug genommenen Rückzahlungsklausel nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 307 Abs. 3 BGB ausgeschlossen. Das darin statuierte Kontrollprivileg setze eine Inbezugnahme der Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags voraus; nur diese sei geeignet, die dem Kontrollprivileg zugrunde liegende Angemessenheitsvermutung zu begründen. Dies gelte auch dann, wenn sich die beschränkte Verweisung auf sachlich und inhaltlich zusammenhängende geschlossene Regelungsbereiche oder -komplexe bezieht.

Tarifverträge seien von der Inhaltskontrolle gem. § 307 Abs. 4 Satz 1 BGB ausgenommen, weil für sie aufgrund der voraussetzenden Verhandlungsparität der Tarifpartner die Vermutung der Angemessenheit bestehe. Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags begründe aber die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht. Die Rückzahlungsklausel unterliege daher der Inhaltskontrolle. Da es sich bei der Jahressonderzahlung auch um Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung handele, könne diese nicht von weiteren Bedingungen und Zwecken wie einer Betriebstreue abhängig gemacht werden. Die Rückzahlungsregelung sei daher unangemessen benachteiligend und unwirksam.

Unser Kommentar

Eine arbeitsvertragliche Teilverweisung auf bestimmte Tarifregelungen bleibt damit zwar an sich möglich, die in Bezug genommenen Bestimmungen unterliegen dann allerdings der AGB-Kontrolle – was gerade bei Stichtags- bzw. Rückzahlungsklauseln Konsequenzen hat, da diese individualvertraglich nicht an Sonderleistungen gekoppelt werden können, die auch nur teilweise Entgeltcharakter haben, tarifvertraglich aber schon (BAG, Urt. v. 27.6.2018 – 10 AZR 290/17). Zu beachten ist ferner, dass eine beabsichtigte Globalverweisung scheitert, wenn arbeitsvertraglich gewisse Tarifregelungen modifiziert werden. Zur Wahrung des Kontrollprivilegs bedarf es daher der Inbezugnahme eines gesamten Tarifwerks, das gleichwohl auch etwa ein reiner Entgelttarifvertrag sein kann.

Autor

Stephan Sura

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

■ BAV-AKTUELL

Drastische Ausweitung der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung im Zuge der Rentenreform

In seiner Rede vom 2.2.2026 beim Neujahrsempfang der Deutschen Börse kündigte Bundeskanzler Friedrich Merz an, dass die betriebliche Altersversorgung künftig eine wesentlich größere Rolle in der Alterssicherung spielen wird als bisher. Es ist daher für jeden Arbeitgeber wichtig, diese Entwicklungen mitzuverfolgen und für das eigene Unternehmen die richtigen Weichen zu stellen.



Im Wortlaut sagte der Kanzler Folgendes:

„Wir haben uns eine sehr umfangreiche Reformagenda vorgenommen, nicht zuletzt auch eine Reform unserer Altersversorgungssysteme. Die Stärkung der Betriebsrenten haben wir bereits beschlossen, genauso die Aktivrente, die zum 1.1.2026 in Kraft getreten ist. Aber wir werden noch vor dem Jahresende 2026 die Reform der Altersversorgung insgesamt auf den Weg bringen, und zwar mit einer Neugewichtung der drei Säulen unserer Altersversorgung auch im Verhältnis zueinander. Die gesetzliche Rentenversicherung wird bleiben, aber sie wird nur ein Baustein eines neuen Gesamtversorgungsniveaus werden, in dem die private Altersvorsorge und die betriebliche Altersversorgung eine wesentlich größere Rolle spielen werden als bisher.“

Lassen Sie mich das bitte an dieser Stelle auch einmal mit einem Dank an unseren sozialdemokratischen Koalitionspartner verbinden. Diese Diskussion war nicht einfach. Aber anzuerkennen, dass eine private und eine betriebliche Altersversorgung, beide kapitalgedeckt, eine wesentlich größere Rolle im Gesamtversorgungsniveau unserer Bevölkerung spielen soll, war für die Sozialdemokraten ein weiter Weg. Wir haben es im Koalitionsvertrag bereits beschlossen, und wir werden daraus im Laufe des Jahres eine vernünftige Reform machen, die genau an dieser Stelle ansetzt, nämlich eine Stärkung der kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersversorgung. Dies ist ein Paradigmenwechsel in der deutschen Altersversorgungspolitik, in der deutschen Rentenpolitik. Dies wird auch für den Kapitalmarkt der Bundesrepublik Deutschland einen erheblichen Wachstumsschub auslösen. Er wird

vor allem dafür sorgen, dass ein wesentlich größerer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land am Zuwachs unseres Vermögens, unseres Volksvermögens, teilnimmt.“

Die großen Gewerkschaften, allen voran ver.di, unterstützen diese Entwicklung. In der Einladung zu einer ver.di-Veranstaltung Anfang März, auf der u. a. der Vorsitzende Frank Werneke Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas und die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Gundula Roßbach sprachen, erläuterte ver.di die neue Sichtweise der Gewerkschaften:

„Immer mehr Menschen sind auch im Alter von Armut bedroht. Allein die gesetzliche Rente reicht nicht, um den Lebensstandard zu sichern. Was kann, was muss getan werden? Welche Forderungen und Vorstellungen hat ver.di? Neben der gesetzlichen Rentenversicherung spielt die betriebliche Altersversorgung eine immer größere Rolle. Wir halten sie für die bessere Alternative im Vergleich zur privaten

Vorsorge, die sich mehr auf Vermögensbildung denn auf die Absicherung im Alter konzentriert. Und das nicht nur, weil die bAV die Möglichkeit bietet, die Arbeitgeber an der Finanzierung wesentlich beteiligen zu können. In großen Kollektiven sozialpartnerschaftlich organisiert ist sie kostengünstiger und ertragreicher. Warum haben aber nicht mehr Beschäftigte – insbesondere im unteren und mittleren Einkommensbereich und in kleinen und mittleren Unternehmen – eine bAV?“

All diese Äußerungen zeigen, dass die Reform der Alterssicherung zunehmend Kontur annimmt – Anlass für viele Arbeitgeber, ihre bestehenden oder geplanten betrieblichen Versorgungen sorgfältig zu durchleuchten.

Autor

Dr. Marco Arteaga

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt am Main

Anzeige: Qualifizierung eigener Führungskräfte und Sachbearbeiter für die betriebliche Altersversorgung

Viele Unternehmen wünschen sich im HR- oder Finanzbereich von ihren Mitarbeitern solide Grundkenntnisse in der betrieblichen Altersversorgung. Dieses Basiswissen zu erwerben ist jedoch nicht einfach. Eine gute Möglichkeit ist der Besuch des zweiteiligen, insgesamt 8-tägigen Lehrgangs des Management Advisory Heidelberg (MAH, www.mah-advisory.de). Der Lehrgang endet mit einer Prüfung vor der IHK und führt zum Erwerb des Titels „bAV-Spezialist*in (IHK)“.



Durch den Zertifikatslehrgang erhalten die Teilnehmer das nötige Grundwissen rund um die betriebliche Altersversorgung, insbesondere aus arbeits- und steuerrechtlicher Sicht, um Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten und unterstützen zu können. Ihnen wird neben einer grundlegenden Einführung in die betriebliche Altersversorgung vertiefendes Fachwissen vermittelt, das für die tägliche Praxis der Betriebsrente erforderlich ist. Luther unterstützt diesen Fortbildungskurs des MAH und stellt für große Teile des Seminars die Dozenten. Beschäftigte unserer Mandanten erhalten einen Nachlass auf die Kursgebühr. Wenn Sie daran Interesse haben, bitte sprechen Sie uns oder Frau Simone Gerrits von MAH Advisory an (gerrits@mah-advisory.de).

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH AUS UNYER

Österreich: Private Daten am Dienst-PC – Arbeitgeber darf bei Verdacht „zugreifen“

Darf ein Arbeitgeber den Dienst-PC eines Mitarbeiters durchsuchen, auch wenn sich private Dateien darauf befinden? Die österreichische Datenschutzbehörde hat diese Frage – zumindest bei begründetem Verdacht auf Dienstpflichtverletzungen – mit Bescheid vom 4.9.2025 (GZ: 2025-0.178.139) klar bejaht.



Im zugrunde liegenden Fall war ein langjähriger Mitarbeiter einer Salzburger Luftverkehrsgesellschaft nach wiederholten Beschwerden über erhebliche Mängel in seiner Arbeitsleistung gekündigt und dienstfreigestellt worden. Zur Prüfung der Vorwürfe und zur Sicherstellung des Fortbetriebs nahm die Arbeitgeberin Einsicht in seinen Dienst-PC. Dabei fanden sich zahlreiche private Inhalte, darunter Intimaufnahmen, Familienfotos, Bewerbungsunterlagen sowie Kreditkartenabrechnungen. Diese Daten wurden im anschließenden Kündigungsanfechtungsverfahren als Beweismittel verwendet. Eine betriebliche Regelung zur Privatnutzung des Dienst-PCs bestand nicht.

Die Datenschutzbehörde wies die Beschwerde des Mitarbeiters wegen Verletzung seines Rechts auf Geheimhaltung, Information und Löschung ab. Im Rahmen der Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DS-GVO kam sie zum Ergebnis, dass der Mitarbeiter angesichts der konkreten Verdachtslage mit einer Auswertung seines Dienst-PCs rechnen musste, zumal er die Daten selbst dort gespeichert hatte. Auch die Verarbeitung besonders sensibler Daten i. S. d. Art.

9 DS-GVO sei zulässig gewesen, da sie zur Geltendmachung bzw. Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich war. Selbst eine Kennzeichnung von Ordnern als „privat“ hätte die Einsichtnahme bei begründetem Verdacht nicht per se unzulässig gemacht.

Die Entscheidung zeigt: Klare IT-Richtlinien sind kein „Nice-to-have“ im Unternehmen, sondern gelebte Compliance. Wer Zuständigkeiten, Grenzen und Abläufe im Vorfeld definiert, ist im Verdachtsfall handlungsfähig und rechtlich auf der sicheren Seite.

Autoren

Dr. Anna Mertinz

KWR, Wien

Dominik Simic

KWR, Wien

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autoren dieser Ausgabe



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



Cyrielle Therese Ax
Rechtsanwältin, Senior Associate,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 27460
cyrielle.ax@luther-lawfirm.com



Dr. Marco Arteaga
Rechtsanwalt, Partner,
Dipl. Betriebswirt (FH)
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 27063
marco.arteaga@luther-lawfirm.com



Leif Born
Rechtsanwalt, Senior Associate,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Essen
+49 201 9220 20963
leif.born@luther-lawfirm.com



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



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



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



Dominik Ledwon, LL.M. (Norwich)
Rechtsanwalt, Senior Associate
Köln
+49 221 9937 25040
dominik.ledwon@luther-lawfirm.com



Jana Anna Voigt
Rechtsanwältin, Counsel,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Düsseldorf
+49 211 5660 18783
jana.voigt@luther-lawfirm.com



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

Autoren dieser Ausgabe



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



Marit Elste
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Leipzig
+49 341 5299 10396
marit.elste@luther-lawfirm.com



Gina Susann Kriwat
Rechtsanwältin, Associate
Köln
+49 221 9937 15265
gina.susann.kriwat@
luther-lawfirm.com

KWR



Dr. Anna Mertinz
Partnerin
Wien
+431245003131
anna.mertinz@kwr.at



Elaine Tolksdorf
Rechtsanwältin, Associate
Hamburg
+49 40 18067 2508
elaine.tolksdorf@
luther-lawfirm.com



Dominik Simic
Associate
Wien
+431245003131
dominik.simic@kwr.at



Stephan Sura
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Köln
+49 221 9937 21136
stephan.sura@luther-lawfirm.com

Luther.

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

Weitere Informationen finden Sie unter

www.luther-lawfirm.com

www.luther-services.com

