

Luther.



Newsletter Arbeitsrecht

2. Ausgabe 2026

Inhalt

■ EDITORIAL

■ AKTUELLE THEMEN

Die Reform des AGG	4
Der Hund am Arbeitsplatz	5

■ DIE ZEHN WICHTIGSTEN ENTSCHEIDUNGEN

Fiktiver Beförderungsanspruch eines Betriebsrats	7
Entgeltgleichheitsklage – Relevanz des Arbeitszeitvolumens	8
Teilnahme an Arbeitskämpfen verdrängt bereits bewilligten Urlaub	9
Kürzung einer Sonderleistung um arbeitskampfbedingte Fehltage	10
Hinweisgeberschutz und Weiterbeschäftigungsanspruch bei Wartezeitkündigung	11
Keine Feststellung der Unwirksamkeit vergangener Betriebsratswahlen	12
Beteiligung des Betriebsrats bei Änderungen der Vergütungsordnung und potenzieller nachfolgender Umgruppierung	13
Zurückweisung und Modifikation befristeter Teilzeit	14
Vielkläger ist noch kein „AGG-Hopper“	15
Büropersonal für den Betriebsrat trotz technischer Alternativen	16

■ BAV-AKTUELL

Treuwidrigkeit der Geltendmachung eines rechtskräftig festgestellten Anspruchs auf Betriebsrente.....	17
---	----

■ AKTUELLES AUS UNSEREM ARBEITSRECHTS-BLOG

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH AUS UNYER

Luxemburg: Übertragbarkeit von Feiertagen, die auf arbeitsfreie Tage fallen.....	19
--	----

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe	20
---	----

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: Rawpixel Ltd. - stock.adobe.com: Seite 1; Getty Images/iStockphoto: Seite 4; MexChriss - stock.adobe.com: Seite 5; Shutter2U - stock.adobe.com: Seite 7; HNFOTO - stock.adobe.com: Seite 8; karepa - stock.adobe.com: Seite 10; Mickis Fotowelt - stock.adobe.com: Seite 12; foxyburrow - stock.adobe.com: Seite 13; Quality Stock Arts - stock.adobe.com: Seite 14; Joshua Montgomery - stock.adobe.com: Seite 16; TimeShops - stock.adobe.com: Seite 17; PeJo - stock.adobe.com; Getty Images/iStockphoto: Seite 18; Getty Images/iStockphoto: Seite 19; Jörg Modrow/laif; Marcus Pietrek; Martin Joppen: Seite 20&21

Haftungsausschluss

Obleich 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

■ EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur Sommerausgabe unseres Arbeitsrechts-Newsletters. Die Temperaturen steigen, und mit ihnen scheinbar auch die Anzahl aktueller beschäftigungspolitischer Themen und relevanter Entscheidungen. Über beides informieren wir Sie wie immer kompakt an dieser Stelle.

Wir starten mit einer gesetzgeberischen Aktivität, und zwar der Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die kommenden Änderungen im AGG sind europarechtlich bedingt und beinhalten vor allem Modifikationen für das Verfahren der Geltendmachung von potenziellen Ansprüchen wegen Diskriminierungen. Unsere Kölner Kolleginnen Gina Susann Kriwat und Luisa Sause stellen die wichtigsten Aspekte der Novelle vor und bewerten sie.

Ein nur vermeintlich leichteres Thema behandelt der darauffolgende Beitrag von Stephan Sura, ebenfalls aus Köln, der sich mit der Zulässigkeit von Hunden am Arbeitsplatz beschäftigt. Spätestens seit der Corona-Pandemie dulden immer mehr Arbeitgeber die temporäre oder gar permanente Mitnahme von Vierbeinern durch ihre Mitarbeiter – doch haben Arbeitnehmer darauf überhaupt einen Anspruch? Und wie kann der Arbeitgeber ein Verbot einführen?

In unseren zehn wichtigsten Entscheidungen präsentieren wir Ihnen anschließend wieder die unserer Meinung nach interessantesten Urteile und Beschlüsse aus der Arbeitsgerichtsbarkeit, diesmal thematisch gestreut von der Relevanz des Arbeitszeitvolumens bei einer Entgeltgleichheitsklage über die Kündigung eines Hinweisgebers bis hin zur Anfechtung einer Betriebsratswahl bei zwischenzeitlicher Neuwahl.

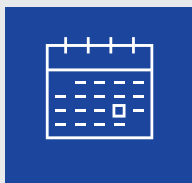
Unsere Rubrik bAV-Aktuell füllt diesmal Jan Hansen mit einem aktuellen Urteil des für das Betriebsrentenrecht zuständigen Dritten BAG-Senats. Gegenstand ist der Rechtsmissbrauch bei Geltendmachung eines Altersruhegeldes. Wie immer schließen wir mit einem Blick in unser unyer-Netzwerk, diesmal nach Luxemburg, wo Raphaël Schindler und Capucine Falgareiro Douchet aus unserem dortigen Luther-Team die luxemburgischen Regeln zu Feiertagen beleuchten.

Wir hoffen, Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre zu bereiten, und freuen uns über Ihr Feedback. Alles Gute und einen schönen Sommer!

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 Reform des AGG

Die Bundesregierung hat jüngst einen Entwurf zur Novellierung des AGG vorgelegt, am 11. Juni 2026 fand die erste Lesung im Bundestag statt. Der nachfolgende Beitrag analysiert die Inhalte und Auswirkungen der kommenden Änderungen.

Hintergrund

Ziel der Reform ist laut Gesetzesbegründung die Weiterentwicklung des AGG zu einem modernen und wirksamen Instrument des Diskriminierungsschutzes, konkreter Hintergrund sind indes zwei unionsrechtliche Entwicklungen: Zum einen ein 2015 von der EU-Kommission eingeleitetes Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen unzureichender Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, zum anderen die Umsetzung der neuen Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 über Standards der Gleichbehandlungsstellen, deren Umsetzungsfrist am 19. Juni 2026 endet.

Längere Geltendmachung von Ansprüchen / Ausweitung des Merkmals „Geschlecht“

Im neuen AGG soll zunächst die Frist zur Geltendmachung von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen nach den §§ 15, 21 AGG von zwei auf vier Monate verlängert werden. Daneben kritisierte die Europäische Kommission im Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik, dass die Richtlinie 2004/113/EG keine quantitativen Ausnahmen vom Anwendungsbereich zulasse. Daher sei die Beschränkung des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots in § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG auf Massengeschäfte in Bezug auf das Merkmal „Geschlecht“ mit der Richtlinie unvereinbar. Die Gesetzesnovelle fügt nun § 19 Abs. 2 AGG einen Satz 2 hinzu, wonach eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts auch außerhalb von Massengeschäften möglich ist.

Besserer Schutz vor sexueller Belästigung, für Mutterschaft und Schwangerschaft

Durch die Streichung des Verweises auf § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 AGG im künftigen § 3 Abs. 4 AGG soll sexuelle Belästigung künftig im gesamten sachlichen Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 AGG als Benachteiligung gelten. Überdies wird durch die Streichung des § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 AGG in § 3 Abs. 1 AGG klargestellt, dass eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft stets eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt.



Ausweitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

In Umsetzung der oben genannten EU-Richtlinien soll die ADS Betroffene von Diskriminierungen nach dem AGG besser unterstützen und bei der Streitbeilegung aktiv beteiligt werden. Dazu wird bei der ADS eine Schlichtungsstelle zur alternativen Streitbeilegung errichtet. Zudem werden die Beteiligungsmöglichkeiten der ADS in Gerichtsverfahren erweitert: Sie kann künftig als Beistand des Benachteiligten auftreten und Stellungnahmen abgeben (§ 27a Abs. 6 und Abs. 7 AGG).

Anpassung der „Kirchenklausel“

Ferner soll § 9 AGG an die Rechtsprechung von EuGH und BVerfG angepasst werden (vgl. EuGH, Urteil vom 17. April 2018 – C-414/16 [Egenberger]; BVerfG, Urteil vom 29. September 2025 – 2 BvR 934/19). Bisher ließ der Wortlaut der Norm den Schluss zu, dass eine unterschiedliche Behandlung sowohl aufgrund des Selbstbestimmungsrechts des Arbeitgebers als auch aufgrund der Art der Tätigkeit gerechtfertigt sein konnte. Künftig muss stets ein Bezug zur konkreten Tätigkeit bestehen. Die Alternativen „Selbstbestimmungsrecht“ und „Tätigkeitsbezug“ werden somit verknüpft.

Änderung von „Alter“ zu „Lebensalter“

Übergreifend wird das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ in „Lebensalter“ umbenannt. Dies verdeutlicht, dass eine Diskriminierung nicht nur wegen eines hohen Alters, sondern auch

bei jungen Menschen erfolgen kann. Gleichwohl führt die Änderung zu keiner inhaltlichen Modifikation, da die Rechtsprechung hiervon auch bisher schon ausging.

Konsequenzen

In der Praxis hat insbesondere die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Initiierung eines Schlichtungsverfahrens und die dortige Beteiligung des Arbeitgebers Folgen für diesen. Arbeitgeber müssen ggfs. innerhalb kurzer Fristen substantiiert auf Diskriminierungsvorwürfe reagieren. Dies erfordert eine belastbare interne Dokumentation von Auswahlentscheidungen, Leistungsbeurteilungen und Beschwerdeverfahren. Zwar sind die in Schlichtungsverfahren abgegebenen Erklärungen nicht zwingend Gegenstand späterer Gerichtsverfahren, sie *können* es aber sein. Hinzu kommt die auf vier Monate verlängerte Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen: Für Arbeitgeber entsteht dadurch eine noch längere Phase der Ungewissheit, ob bspw. abgelehnte Bewerber Diskriminie-

rungsvorwürfe verfolgen. Ungelöst bleibt währenddessen das Problem missbräuchlicher Anspruchsgeltendmachung durch „AGG-Hopper“, die systematisch Diskriminierungstatbestände provozieren oder massenhaft geltend machen, um Entschädigungen nach § 15 Abs. 2 AGG zu erzielen. Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, was geschieht, wenn auch AGG-Hopper die neue Infrastruktur der ADS nutzen: Die ADS ist gehalten, Anfragen diskriminierungsunabhängig zu prüfen, eine vorgelagerte Missbrauchskontrolle ist jedoch nicht vorgesehen.

Autorinnen

Gina Susann Kriwat

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Luisa Sause

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Der Hund am Arbeitsplatz

In immer mehr Betrieben bringen Arbeitnehmer ihre Vierbeiner mit, manchmal sogar regelmäßig. Viele Arbeitgeber sind diesbezüglich tolerant – über die rechtliche Zulässigkeit und Verbotsmöglichkeiten herrscht jedoch meist Unsicherheit.

Kein Anspruch auf Hunde im Betrieb

Immer mehr Arbeitgeber fördern die Mitnahme von Hunden, sei es, um Mitarbeiter zu unterstützen, um die Atmosphäre im Betrieb aufzulockern oder um einen Vorteil im Kampf um Fachkräfte zu haben. Das Mitbringen der Tiere ins Büro birgt derweil auch Konfliktpotenzial, zumeist, wenn von ihnen Störungen ausgehen. Allgemein besteht kein Anspruch eines Arbeitnehmers darauf, einen Hund mit an den Arbeitsplatz bringen zu dürfen. Umgekehrt gibt es gleichwohl auch keinen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Ausspruch eines Verbots von Hunden, wenn ein solches aus Sicherheits- oder Hygienegründen im Betrieb nicht bereits generell gilt. In der Praxis werden die Tiere unterdessen meist einfach geduldet – und gerade dies wirft Fragen auf.

Gestattung in der Vergangenheit

Die bisherige Duldung von Hunden im Betrieb entfaltet nicht zwingend eine Bindungswirkung für die Zukunft. Der Arbeitgeber ist im Rahmen seines Direktionsrechts befugt, Inhalt, Ort



und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Bedingungen nicht bereits (tarif-)vertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder gesetzlich determiniert sind. Davon wird auch das Ordnungsverhalten der Arbeit-

nehmer erfasst. Unabhängig davon, ob man die Mitnahme von Hunden als Aspekt der Arbeitsleistung oder der Betriebsordnung einordnet, unterliegt sie den Weisungen des Arbeitgebers. In der bis heute einschlägigsten gerichtlichen Entscheidung urteilte das LAG Düsseldorf im Jahr 2014, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers sich auch auf die Weisung bezieht, einen Hund künftig nicht mehr in den Betrieb mitzubringen (Urteil vom 24. März 2014 – 9 Sa 1207/13). Selbst bei einer Zusage gegenüber dem Hundehalter könne diese widerrufen werden, da sie sachlogisch unter dem Vorbehalt stehe, dass der Hund die Arbeitsabläufe nicht stört und nicht als Bedrohung empfunden wird. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer einen Hund eventuell sogar mehrere Jahre ins Büro bringen durfte, führe zu keiner Begrenzung des Direktionsrechts. Etwas anderes könne nur gelten, wenn der Arbeitgeber über die Mitnahme ausdrücklich disponiert habe.

Anspruchsgrundlagen?

Die Duldung von Hunden führt demnach nicht automatisch zu einer (Gesamt-)Zusage – und selbst wenn, kann der Arbeitgeber diese in den Grenzen billigen Ermessens gem. § 315 BGB widerrufen. Daneben scheidet auch die Entstehung einer betrieblichen Übung aus: Eine womöglich vorbehaltlose Duldung konkretisiert lediglich die Parameter, unter denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit erbringt, ein Anspruch folgt daraus mangels permanenten Bindungswillens des Arbeitgebers aber nicht, solange dieser eine dauerhafte Anwesenheit der Tiere nicht erkennbar akzeptiert. Ein Recht auf Mitnahme eines Hundes kann sich derweil ergeben, wenn dies anderen Mitarbeitern gestattet ist. Werden Hunde an sich toleriert, kann der Arbeitgeber dies einem bestimmten Arbeitnehmer aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nur untersagen, wenn dafür sachliche Differenzierungskriterien gegeben sind, etwa eine spezielle räumliche Situation oder das Verhalten des konkreten Tieres. Ausnahmen von den aufgezeigten Grundsätzen bestehen, wenn ein Arbeitnehmer medizinisch auf einen Hund zur Bewältigung seines Alltags und seiner Arbeitsleistung angewiesen ist. Bei derartigen Funktionshunden besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Mitnahme bzw. Duldung.

Verbote

Ohne bisherige Gestattung kann der Arbeitgeber jederzeit anordnen, dass Hunde nicht an den Arbeitsplatz mitgebracht werden dürfen. Werden die Tiere einmal toleriert, muss der Erlass eines Verbots und die zugehörige Ausübung des Direktionsrechts wiederum billigem Ermessen entsprechen. Die Umwandlung einer Mitnahmegestattung in ein Verbot kommt

vor allem in Betracht, wenn ein Hund die betrieblichen Abläufe stört oder sich Mitarbeiter vor ihm fürchten. Dasselbe gilt für die Umstrukturierung von Betriebsräumen. Verstößt ein Arbeitnehmer gegen ein eingeführtes Verbot, stellt dies eine Pflichtverletzung dar, die eine Abmahnung und bei Zuwiderhandlung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen kann. Zur Vermeidung von Konfliktslagen und aus Akzeptanzgründen sollten Arbeitgeber präventiv Regeln für die Mitnahme von Hunden in den Betrieb festlegen und klarstellen, dass bei Störungen oder Umstrukturierungen ein Widerruf der Mitnahmeerlaubnis nach billigem Ermessen erfolgen kann.

Haftung

Werden Hunde mit an den Arbeitsplatz genommen, ergibt sich womöglich ein seltener Anwendungsfall der Tierhalterhaftung aus § 833 Satz 1 BGB, die auch für Arbeitnehmer gilt, die Hunde mit in den Betrieb bringen. Ein solcher haftet für eventuelle Verletzungen anderer Arbeitnehmer oder Schäden an Räumen und Gegenständen. Eine Haftungsprivilegierung findet nur bei Funktions- und Diensthunden statt. Eine Mithaftung des Arbeitgebers kommt in Betracht, wenn dieser trotz Verhaltensauffälligkeiten kein Verbot ausgesprochen hat.

Beteiligung des Betriebsrats

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestimmt der Betriebsrat mit in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Der Mitbestimmungstatbestand umfasst die Gestaltung des Zusammenlebens der Mitarbeiter, also die Normierung von Verhaltensregeln zur Sicherung ungestörter Arbeitsabläufe, des kollektiven Zusammenwirkens und eines reibungslosen Zusammenlebens, die der Arbeitgeber beeinflussen kann. Mitbestimmungsfrei sind hingegen Regelungen zum Arbeitsverhalten, also zu Maßnahmen, die sich nur auf die Erbringung der Arbeitsleistung beziehen. Das Mitbringen von Hunden an den Arbeitsplatz bedingt primär Folgen für die Ordnung im Betrieb und die Interaktion der Arbeitnehmer – nicht aber für den Kern ihrer Arbeit. In der Folge ist der Betriebsrat zu beteiligen, wenn Regelungen über die Mitnahme von Hunden getroffen werden. Dies gilt ebenso, wenn es um die Anwesenheit eines Funktionshundes geht. Hier besteht gleichermaßen ein Mitbestimmungsrecht über die Ausgestaltung des Mitbringens – nicht aber über das „Ob“.

Autor

Stephan Sura

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

■ DIE ZEHN WICHTIGSTEN ENTSCHEIDUNGEN

Fiktiver Beförderungsanspruch eines Betriebsrats

Bei der (fiktiven) Beförderung von Betriebsräten sind während der Amtsausübung erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen zu berücksichtigen, soweit diese relevant für die jeweilige Stelle sind.

BAG, Urteil vom 5. November 2025 – 7 AZR 185/24

Der Fall

Der Kläger ist freigestelltes Betriebsratsmitglied im Betrieb der Beklagten. Er bewarb sich im Jahr 2020 auf eine intern ausgeschriebene Stelle als Pressesprecher. Während seiner Amtszeit im Betriebsrat hatte er bereits mehrere Fachseminare mit Bezug zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit besucht und eine sog. Führungslizenz erworben. Die Beklagte entschied sich am Ende des Bewerbungsverfahrens, dem Kläger die Stelle als Pressesprecher mit Vergütung nach der Entgeltgruppe „Tarif Plus“ des Haustarifvertrags anzubieten. Der Kläger lehnte das Angebot jedoch ab, um sich weiter seiner Betriebsratstätigkeit widmen zu können. In der Folge nahm die Beklagte keine Erhöhung der Vergütung des Klägers vor, vergütete ihn zunächst weiter nach seiner bisherigen Entgeltstufe 20 und stufte ihn später – da sie eine unzulässige Begünstigung des Klägers vermutete – sogar auf Stufe 15 zurück. Der Kläger machte sodann geltend, er habe einen fiktiven Beförderungsanspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB auf die ihm angebotene Stelle als Pressesprecher und verlangte demnach die Vergütung nach Entgeltgruppe „Tarif Plus“.

Die Entscheidung

Während die Vorinstanz, das LAG Niedersachsen, noch in dem Angebot der Beklagten aus dem Bewerbungsverfahren für die Stelle als Pressesprecher eine unzulässige Begünstigung des Klägers als Betriebsratsmitglied sah und die Klage abwies, gab der Siebte Senat des BAG der Revision des Klägers statt und stellte fest, dass dieser Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe „Tarif Plus“ hat. Die Voraussetzung des sog. fiktiven Beförderungsanspruchs gem. § 78 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB lägen vor. Der fiktive Beförderungsanspruch sei u. a. dann gegeben, wenn ein Betriebsratsmitglied sich erfolgreich auf eine Stelle bewirbt und



diese nur aufgrund seiner Betriebsratstätigkeit ausschlägt. Dies sei geschehen, als der Kläger die ihm angebotene Stelle als Pressesprecher ablehnte. Mit der Beförderung sei auch keine unzulässige Begünstigung des Klägers i. S. d. § 78 Satz 2 BetrVG bewirkt worden. Die Berücksichtigung der von ihm besuchten Fachseminare und der erlangten Führungslizenz bei der Stellenbesetzung sei zulässig, da es sich um für die Stelle tatsächlich relevante Qualifikationen handele. Der Umstand, dass die Qualifikationen während der Amtstätigkeit erworben wurden, stehe einer Berücksichtigung nicht entgegen.

Unser Kommentar

Das BAG unterscheidet zwischen Kenntnissen, die allein Ausdruck der Amtsführung sind, z. B. das Verhandeln auf Augenhöhe mit Vorständen und Managern, die Wahrnehmung komplexer Aufgaben oder die Einbindung in unternehmerische Entscheidungskomplexe, deren Berücksichtigung eine unzulässige Begünstigung darstellen würde, und solchen Fähigkeiten, die Ausdruck der individuellen Qualifikation des Betriebsratsmitglieds sind – etwa der Besuch von Seminaren und Lehrgängen oder der Abschluss von Fort- und Weiterbildungen, die nicht im Zusammenhang mit dem Amt stehen. Die Abgrenzungskriterien sind bei Beförderungsentscheidungen stets zu berücksichtigen: Im Falle einer Korrektur der Vergütung oder der Zurücknahme eines Angebots durch den Arbeitgeber trägt dieser stets die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass das Betriebsratsmitglied durch die Beförderung unzulässig begünstigt wird. Gelingt dies nicht, kann der Betriebsrat die Vergütung nach der Beförderungsstelle verlangen.

Autor

Leif Born

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

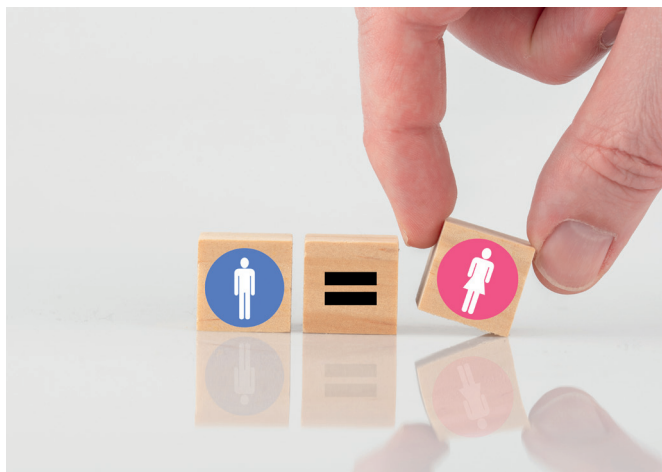
Entgeltgleichheitsklage – Relevanz des Arbeitszeitvolumens

Arbeitnehmer müssen bei einer Entgeltgleichheitsklage konkret darlegen, welcher Bruttostundenlohn ihnen gezahlt wurde und warum die Tätigkeit gleich oder gleichwertig ist; pauschale Hinweise genügen hierfür nicht.

BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025 – 8 AZR 269/24

Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war als Tierärztin in der Tierklinik ihres Vaters beschäftigt. Gemeinsam mit ihrem Bruder, der ebenfalls in der Klinik arbeitete, wurde sie auf der Website der Klinik unter der Rubrik „Klinikleitung“ aufgeführt. Während ihr Bruder ein Grundgehalt von EUR 7.200,00 brutto bezog, erhielt die Klägerin lediglich EUR 3.900,00 brutto. Mittels Stufenklage verlangte die Klägerin zunächst Auskunft über die Bruttostundenlöhne aller männlichen Tierärzte in der Klinik und forderte anschließend für den Zeitraum von 2020 bis Anfang 2022 den Ausgleich einer geschlechterbedingten Gehaltsdifferenz. Sie argumentierte, sie sei in gleicher Position und in Vollzeit wie ihr Bruder tätig gewesen. Die beklagte Klinik hielt dem entgegen, dass die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum nur 20 Stunden pro Woche gearbeitet habe. Zudem habe sie sich jederzeit Freizeit nehmen können, wovon sie auch regelmäßig für die Betreuung ihrer Kinder Gebrauch gemacht habe. Ihr Bruder habe hingegen in Vollzeit gearbeitet und Leitungsaufgaben übernommen. ArbG und LAG wiesen die Klage bzw. Berufung zurück.



Die Entscheidung

Gleichermaßen wies das BAG die Revision der Klägerin zurück. Ein Anspruch auf Entgeltangleichung bestehe nicht, da die Arbeitnehmerin nicht dargelegt und bewiesen habe, dass sie für die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Entgelt erhielt als ein männlicher Kollege. Zwar verweise § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG auf die Kausalitätsvermutung des § 22 AGG, jedoch müssten bei der Anwendung nationaler Vorschriften die unionsrechtlichen Grundsätze beachtet werden. Um die Vermutung des § 22 AGG auszulösen, müsse die Klägerin konkret beweisen, dass ihr im Vergleich zu einem männlichen Kollegen mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit weniger gezahlt wurde. Für die Bewertung, ob eine Entgeltungleichheit vorliege, sei bei unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit zunächst der Bruttostundenlohn zu ermitteln und zu vergleichen. Mangels hinreichend konkreten Vortrags der Klägerin zur Höhe ihres Bruttostundenlohns sei ein Entgeltvergleich hier aber nicht möglich gewesen. Die Klägerin habe zwar vorgetragen, in Vollzeit gearbeitet zu haben. Dies sei allerdings ausreichend von der Beklagten bestritten worden. Schließlich habe die Klägerin ebenso wenig dargelegt, dass die Tätigkeit ihres Bruders mit ihrer eigenen vergleichbar sei, weil es an entsprechendem Vortrag dazu fehlte, welche konkreten Leitungsaufgaben sie übernommen habe.

Unser Kommentar

Die Entscheidung konkretisiert die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast der betroffenen Beschäftigten und verdeutlicht, dass die gesetzliche Beweislastumkehr nicht bedeutet, dass Kläger sich auf vage Behauptungen stützen können. Vielmehr ist ein detaillierter und umfassender Sachvortrag über die tatsächliche Arbeitszeit und den konkreten Tätigkeitsbereich erforderlich – und umgekehrt auf Arbeitgeberseite ein substantiiertes Bestreiten zwingend erforderlich. Zudem ist eine genaue Bezifferung des Stundenlohns notwendig, um die potentielle Entgeltdifferenz berechnen zu können. Für Arbeitgeber gilt: Ein substantiiertes Bestreiten von Arbeitszeit und Aufgabenbereich kann entscheidend sein, um Equal-Pay-Klagen abzuwehren.

Autorinnen

Sandra Sfinis

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Dr. Anna Mayr

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Teilnahme an Arbeitskämpfen verdrängt bereits bewilligten Urlaub

Die Teilnahme an einem Streik verdrängt einen bewilligten Urlaub, weil in dieser Phase die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten suspendiert werden; der dadurch wieder zur Verfügung stehende Urlaubsanspruch muss innerhalb der gesetzlichen oder (tarif-)vertraglichen Fristen genommen werden, um nicht zu verfallen.

Sächsisches LAG, Urteil vom 29. Januar 2026 – 4 SLa 290/24

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist seit 2021 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt, die ein Recycling-Unternehmen betreibt. Ende 2023 beantragte der Kläger Urlaub vom 11. bis 15. Dezember 2023, den die Beklagte ihm bewilligte. Ab dem 8. November 2023 beteiligte sich der Kläger an einem rechtmäßigen Streik bei der Beklagten, der ohne Unterbrechung bis Mai 2024 andauerte. Während dieses Zeitraums erbrachte der Kläger keine Arbeitsleistung und bezog Streikgeld. Da die Beklagte ihm für die beantragte Urlaubszeit kein Urlaubsentgelt zahlte, verlangte er dieses im Februar 2024 und erhob Mitte Mai 2024 Klage. Seines Erachtens steht ihm das Urlaubsentgelt trotz Streikteilnahme zu. Das ArbG wies die Klage ab. In seiner Berufung ergänzte der Kläger den Hilfsantrag, ihm fünf Tage Erholungsurlaub zu gewähren.

Die Entscheidung

Das Sächsische LAG wies die Berufung des Klägers zurück. Ein Anspruch auf Urlaubsentgelt für die Zeit vom 11. bis 15. Dezember 2023 nach den §§ 1, 11 BUrlG i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB bestehe nicht. Zwar sei der Kläger für diesen Zeitraum durch die Beklagte von der Arbeitspflicht freigestellt worden. Die Teilnahme am Streik verdränge jedoch den bereits bewilligten Urlaub einschließlich der Freistellungserklärung. Durch die Beteiligung an einem Arbeitskampf werde die Arbeitspflicht suspendiert. Dies stehe im Widerspruch zum Zweck des Urlaubs, der Freistellung zu Erholungszwecken, der nicht

durch eine streikbedingte Freistellung ersetzt werde. Die Freistellungserklärung für Urlaub könne das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, wenn und soweit der Arbeitnehmer für den Freistellungszeitraum zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Beteiligt er sich indes an einem Streik, tritt dieser an die Stelle des bewilligten Urlaubs.

Ausgehend hiervon ruhte die Arbeitspflicht des Klägers aufgrund seiner Streikteilnahme ab dem 8. November 2023, da er ab diesem Tag dauerhaft an den Arbeitskampfmaßnahmen im Betrieb der Beklagten beteiligt war. Die zuvor erteilte Freistellungserklärung lief damit ins Leere, sodass dem Kläger kein Anspruch auf Urlaubsentgelt für den streitigen Zeitraum zustand. Zuletzt stehe dem Kläger auch kein Anspruch auf Gewährung von fünf Tagen Erholungsurlaub zu, weil dieser gem. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG spätestens mit Ablauf des 31. März 2024 verfallen sei. Bis dahin habe der Kläger seinen (restlichen Jahres-)Urlaub nicht genommen, da er bis Mai 2024 durchgängig an den Streikmaßnahmen beteiligt war.

Unser Kommentar

Quasi spiegelbildlich entschied das BAG bereits, dass ein bewilligter Urlaub nicht allein durch den Ausbruch eines Streiks unterbrochen wird. Genauso wie es dem Arbeitnehmer freisteht, sich nicht an einem Streik zu beteiligen, kann er trotz laufenden Streiks einen einmal genehmigten Urlaub antreten oder fortsetzen (BAG, Urteil vom 9. Februar 1982 – 1 AZR 567/79). Ferner entschieden die Erfurter Richter, dass bei einem schon angetretenen Urlaub anzunehmen ist, dass nicht gestreikt wird und der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bestehen bleibt. Allerdings kann der Arbeitnehmer in diesem Fall den Urlaub durch einseitigen „Widerruf“ beenden. In einer anschließenden Streikteilnahme liege eine solche Beendigungserklärung (BAG, Urteil vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04). Beginnt ein Streik vor dem beabsichtigten Urlaub und beteiligt sich der Arbeitnehmer dann während des geplanten Urlaubszeitraums am Streikgeschehen, ist dies erst recht als Widerruf seines Urlaubs zu verstehen. Er ist dann dafür verantwortlich, den so „zurückerhaltenen“ Urlaub rechtzeitig vor dessen Verfall zu beantragen und zu nehmen. Solange der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt, erlischt der Urlaub mit Ablauf der gesetzlichen oder (tarif-)vertraglich geregelten Fristen.

Autor

Andre Schüttauf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

Kürzung einer Sonderleistung um arbeitskampfbedingte Fehltag

Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, nach der eine Sonderzahlung ab einer bestimmten Anzahl an Fehltagen gekürzt wird, bezieht sich zulässigerweise auch auf arbeitskampfbedingte Ausfälle, wenn die Bestimmung bis auf gewisse Ausnahmen generell auf Fehlzeiten abstellt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 15. Dezember 2025 –
1 SLa 158/25

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Lieferfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet eine Betriebsvereinbarung Anwendung, welche die Verteilung einer jährlichen übertariflichen Sonderzahlung regelt. In der im vorliegenden Verfahren relevanten Fassung von 2023 war eine Kürzungsbestimmung enthalten, nach welcher die Leistung bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als vier Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt wird, wobei als Fehlzeit jedes Fernbleiben von der Arbeit mit Ausnahme von Urlaubstagen, Gleittagen, Quarantänetagen und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit galt. Überdies sollten krankheitsbedingte Fehltag nicht zu einer Kürzung führen, wenn sie auf einer anerkannten Betriebskrankheit oder einem Betriebsunfall beruhen. Nahezu wortgleiche Betriebsvereinbarungen waren schon 2018, 2019, 2021 und 2022 geschlossen worden. Im Jahr 2023 hatte der Kläger 77 Fehltag, 64 davon wegen der Teilnahme an Streikmaßnahmen. Die Beklagte gewährte ihm infolgedessen keine übertarifliche Sonderzahlung unter Verweis auf die Kürzungsregelung. Mit seiner Klage machte er die Zahlung sodann gerichtlich geltend. Das ArbG wies sie ab.

Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg wies die Berufung des Klägers ebenfalls zurück. Dieser habe keinen Anspruch auf die Sonderzahlung, weil die Beklagte sie wegen seiner streikbedingten Fehltag berechtigterweise habe kürzen dürfen. Schon der Wortlaut der Kürzungsbestimmung zeige, dass die zusätzliche Sonderzahlung in sämtlichen Fällen einer Fehlzeit gekürzt werden kann, die nicht ausdrücklich ausgenommen sind. Die danach



geregelten Ausnahmetatbestände seien demgegenüber ersichtlich abschließend geregelt, während arbeitskampfbedingte Fehlzeiten explizit nicht enthalten gewesen seien. Die Kürzungsregelung verstoße dabei nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i. V. m. Art. 9 Abs. 3 GG, weil sie nicht nach Gewerkschaftszugehörigkeit differenziere und nicht die Streikbereitschaft beeinflussen wolle. Von der Kürzung sollte an sich *jedes* Fernbleiben von der Arbeit betroffen sein, nicht nur streikbedingte Fehltag. Aus denselben Gründen liege ebenso wenig ein Verstoß gegen § 612a BGB vor. Die Revision wurde zugelassen und eingelegt (Az. beim BAG: 1 AZR 19/26).

Unser Kommentar

Das Verfahren ist das erste unter aktuell diversen ähnlichen, das zum BAG geht. Die Erfurter Richter entschieden indes bereits, dass sich die Teilnahme an einem Streik anspruchsmindernd auf Sonderzahlungen auswirken kann, wenn generell auf Zeiten abgestellt wird, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (BAG, Urteil vom 13. Februar 2007 – 9 AZR 374/06). Ebenso stellt auch gemäß dem BAG eine Bestimmung, die eine Prämie an ausbleibende Arbeitsunfähigkeits- und unbezahlte Ausfallzeiten knüpft, für den Fall eines Prämienverlusts wegen einer Streikteilnahme keine unzulässige Maßregelung gem. § 612a BGB dar (BAG, Urteil vom 31.10.1995 – 1 AZR 217/95). Die Betriebsparteien sind im Übrigen frei darin, auch streikbedingte Fehlzeiten aus einer Kürzungsregelung auszunehmen, genau wie die Tarifpartner vereinbaren können, dass das Arbeitsverhältnis durch Streikteilnahmen allgemein oder auf Prämien bezogen nicht als ruhend gilt.

Autor

Stephan Sura

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Hinweisgeberschutz und Weiterbeschäftigungsanspruch bei Wartezeitkündigung

Der Schutz vor Repressalien nach § 36 HinSchG gilt für Kündigungen nur bei einem ursächlichen Zusammenhang mit der Meldung. Demgegenüber besteht kein Schutz bloß potenzieller Hinweisgeber, die Kenntnis von einem Verstoß nach § 2 HinSchG haben, den Verstoß aber (bisher) nicht meldeten.

BAG, Urteil vom 4. Dezember 2025 – 2 AZR 51/25

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer war bei der Beklagten, einem Unternehmen, das Arzneimittel und pharmazeutische Chemikalien vertreibt, seit weniger als sechs Monaten im Außendienst beschäftigt. Im September 2023 besuchte der Kläger mit seinem Vorgesetzten eine Apotheke. Weil der Inhaber aus technischen Gründen für einen Geschäftsabschluss nicht auf dem Tablet des Vorgesetzten unterschreiben konnte, unterzeichnete dieser nach Beendigung des Besuchs und in Abwesenheit des Apothekers die Einwilligung für künftige Kontaktaufnahmen selbst. Noch am selben Abend kommunizierte der Vorgesetzte intern, dass die Kündigung des Klägers vorbereitet werden soll. Der Kläger meldete die Unregelmäßigkeiten bei der Unterzeichnung wenige Tage später intern gegenüber dem Betriebsrat und der Compliance-Abteilung der Beklagten. Im Rahmen der Anhörung zur Kündigung erklärte der Betriebsrat seinen Widerspruch. Der Kläger machte zudem geltend, die Kündigung beruhe auf dem gemeldeten Compliance-Verstoß und sei als Repressalie nach § 36 HinSchG unwirksam, während die Beklagte jeden Kausalzusammenhang bestritt. Die Instanzgerichte wiesen die Kündigungsschutzklage ab bzw. die Berufung zurück.

Die Entscheidung

Das BAG erklärte die Kündigung ebenfalls für wirksam und verneinte einen Verstoß gegen ein Verbotsgesetz (§ 134 BGB). Zwar erfasse das Repressalienverbot des § 36 HinSchG auch Kündigungen gegenüber Hinweisgebern. Auf-

grund der zeitlichen Folge – Meldung vor Kündigung – vermuteten die Richter auch eine derartige Repressalie i. S. d. § 3 Abs. 6, § 36 Abs. 2 HinSchG. Der Beklagten sei es jedoch gelungen, diese Vermutung zu widerlegen, da der Vorgesetzte den Kündigungsprozess bereits vor Abgabe der Meldung eingeleitet hatte. Der Schutz des HinSchG setze nicht schon mit der bloßen Kenntnis eines Vorfalles ein, sondern erst mit einer tatsächlichen Meldung des Hinweisgebers. Die bloße zeitliche Nähe reiche für die Annahme einer Repressalie nicht aus, wenn andere nachvollziehbare Gründe vorliegen. Zudem verneinte das BAG einen Anspruch des Klägers auf Annahmeverzugslohn. Insbesondere folge ein solcher nicht aus § 102 Abs. 5 BetrVG. Dieser besondere Weiterbeschäftigungsanspruch lasse das Arbeitsverhältnis bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits fortbestehen, sei bei einer Wartezeitkündigung aber nicht anzuwenden: Aus systematischen und historischen Gründen sei die Verknüpfung von Widerspruch und sozialer Rechtfertigung der Norm immanent – und diese sei nur im Anwendungsbereich des KSchG relevant.

Unser Kommentar

Das Urteil bildet eine der ersten höchstrichterlichen Entscheidungen zum HinSchG und konkretisiert Voraussetzungen und Folgen des § 36 HinSchG: Der Hinweisgeberschutz greift erst mit der tatsächlichen Meldung, nicht bereits bei bloßer Kenntnis oder einem inneren Entschluss. Das BAG bestätigt ferner, dass der besondere Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG nur im Anwendungsbereich des KSchG besteht; in Kleinbetrieben oder bei Wartezeitkündigungen kommt er hingegen nicht in Betracht. Arbeitgeber tragen in solchen Fällen dementsprechend eine geringere Kostenlast, da eine Weiterbeschäftigung nur aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs in Betracht kommt – und dieser sieht eine Entlohnung nur für tatsächlich geleistete Arbeit vor. Es bietet sich daher an, Kündigungsentschlüsse bereits frühzeitig (intern) zu kommunizieren und auch die Motive zu dokumentieren. So lässt sich nach einer Meldung darlegen, dass kein Zusammenhang zwischen der Kündigung und einer möglichen Hinweisgebermeldung besteht.

Autor

Dr. Christoph Corzelius

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Keine Feststellung der Unwirksamkeit vergangener Betriebsratswahlen

Das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung einer Betriebsratswahl entfällt, wenn der angefochtene Betriebsrat zurücktritt und eine Neuwahl durchgeführt wurde. Die Wahlanfechtung ist dann unzulässig.

BAG, Beschluss vom 4. März 2026 – 7 ABR 37/24

Der Fall

Bei der Betriebsratswahl 2022 hatte der Wahlvorstand die Vorschlagsliste „K“ für ungültig befunden. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses am 24. Mai 2022 fochten die Kandidaten dieser Liste die Wahl an. Die Wahlanfechtung war sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG erfolgreich. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat legten gegen den Beschluss des LAG Rechtsbeschwerde ein. Während des Rechtsbeschwerdeverfahrens trat der Betriebsrat zurück und eine Neuwahl wurde durchgeführt. Das Wahlergebnis wurde noch während des Rechtsbeschwerdeverfahrens bekanntgemacht.



Die Entscheidung

Das BAG gab den Rechtsbeschwerden des Arbeitgebers und des Betriebsrats statt. Durch den Rücktritt des Betriebsrats und die Verkündung des Wahlergebnisses der Neuwahl sei das Rechtsschutzinteresse an der Anfechtung der Wahl im Jahr 2022 entfallen, da die Entscheidung des Gerichts keine Auswirkungen mehr auf die Beteiligten haben kann. Im Wahlanfechtungsverfahren erkläre das Gericht eine Betriebsratswahl mit Wirkung für die Zukunft für unwirksam. Existiere der Betriebsrat nicht mehr, dessen Wahl angefochten wird, so gehe die Wahlanfechtung ins Leere. Der ursprüngliche Wahlanfechtungsantrag sei damit unzulässig geworden. Ferner scheide ein Fortsetzungsfeststellungsinteresse analog zu § 113 Abs. 1 Satz 4 VwGO aus. Ein rechtlich geschütztes Interesse an der bloßen Feststellung, dass eine frühere Betriebsratswahl unwirksam war, bestehe nicht.

Unser Kommentar

Eine Betriebsratswahl kann nur wegen Fehlern angefochten werden, die sich auch auf das Wahlergebnis auswirken konnten. Bereits grundsätzlich besteht nach der vorliegenden Entscheidung kein rechtlich geschütztes Interesse daran, Fehler in einem Wahlverfahren feststellen zu lassen, die keine Auswirkungen mehr haben können, weil der Betriebsrat bereits nicht mehr im Amt ist. Dem entspricht die ständige Ansicht des BAG, wonach selbst bei Feststellungsklagen ein konkret bestehendes Rechtsverhältnis streitig sein muss. Die Klärung bloßer Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtlicher Vorfragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Dies ist den Gerichten verwehrt (vgl. etwa BAG, Beschluss vom 4. Dezember 2013 – 7 ABR 7/12).

Autoren

Hans-Christian Ackermann

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Düsseldorf

Lukas Paetzold

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Düsseldorf

Beteiligung des Betriebsrats bei Änderungen der Vergütungsordnung und potenzieller nachfolgender Umgruppierung

Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG wird bereits durch die objektive Möglichkeit einer abweichenden Ein- oder Umgruppierung infolge einer Änderung des Tarifvertrages oder einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung ausgelöst.

BAG, Beschluss vom 25. November 2025 – 1 ABR 43/24

Der Fall

Die beteiligte Arbeitgeberin betreibt Kindertagesstätten und Erziehungshilfen, in denen sie u. a. Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilerziehungspfleger beschäftigt, auf deren Arbeitsverhältnisse der TVöD/VKA Anwendung findet. Im Anschluss an einen Betriebsübergang wurde der antragstellende Betriebsrat neu gewählt. Nach strukturellen Veränderungen verlangte er von der Arbeitgeberin die Überprüfung der Eingruppierung von 21 Arbeitnehmern, die Einholung seiner Zustimmung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und – bei beachtlicher Zustimmungsverweigerung – ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG, nachdem der Änderungstarifvertrag Nr. 19 zum TVöD Mitte 2022 neue Tätigkeitsbeispiele der Entgeltgruppe S 8b eingefügt hatte. Die Arbeitgeberin beteiligte den Betriebsrat jedoch nicht und leitete auch kein Zustimmungsverfahren ein, da sie eine Überprüfung für entbehrlich hielt, weil sich die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe ihrer Auffassung nach nicht wesentlich geändert hätten. Sowohl das ArbG als auch das LAG wiesen die entsprechenden Anträge des Betriebsrats ab.

Die Entscheidung

Der Erste Senat des BAG gab derweil der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats statt. Die Prüfpflicht des Arbeitgebers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG greife nicht erst bei tatsächlicher Änderung der Tätigkeit, sondern bereits dann, wenn Änderungen eines Tarifvertrages oder einer internen Vergütungsordnung objektiv die Möglichkeit einer anderen Eingruppierung eröffnen. Bereits die Ergänzung neuer Tätigkeitsbeispiele, etwa durch einen Änderungstarifvertrag wie hier, verpflichte

den Arbeitgeber zur Prüfung. Ob es tatsächlich zu einer anderen Entgeltgruppe komme, sei für die Prüfpflicht und die Auslösung des Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unerheblich. Dem Arbeitgeber stehe ferner kein Vorprüfungsrecht zu, den Betriebsrat nur bei sicherer Änderung der Eingruppierung zu beteiligen. Maßgeblich sei allein, ob eine abweichende Eingruppierung objektiv möglich erscheine.

Unser Kommentar

Arbeitgeber sollten das Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG unverzüglich einleiten, sobald sich aus tariflichen oder internen Neuerungen in den Vergütungsstrukturen objektiv die Möglichkeit abweichender Ein- oder Umgruppierungen ergibt. Bereits neue tarifliche Tätigkeitsbeispiele können die arbeitgeberseitige Prüfpflicht begründen. Zudem sollten Arbeitgeber in ihren HR- und Beteiligungsprozessen standardisierte Prüfmechanismen verankern, die nicht nur auf „wesentliche“ Änderungen beschränkt sind, um potenzielle Umgruppierungstatbestände frühzeitig zu identifizieren. Unterbleibt die Beteiligung, kann der Betriebsrat gerichtlich sowohl die Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers als auch die Einleitung von Zustimmungs- und Zustimmungsersetzungsverfahren durchsetzen, was zu erheblichen Verzögerungen und Kosten führen kann.

Autorinnen

Melina Stamm, LL.M. (Paris)

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main

Lotte Blumhoff

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main



Zurückweisung und Modifikation befristeter Teilzeit

Tarifvertragliche Teilzeitmodelle und befristete Arbeitszeitverkürzungen lassen den gesetzlichen Anspruch auf eine unbefristete Arbeitszeitreduzierung gem. § 8 TzBfG unberührt. Arbeitgeber können Teilzeitbegehren nicht mit pauschalen Hinweisen auf Personalmangel oder saisonale Schwankungen ablehnen, sondern müssen betriebliche Gründe konkret und bereichsbezogen darlegen.

LAG Köln, Urteil vom 19. Februar 2026 – 8 SLa 264/25

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist als Flugbegleiter bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Seine Arbeitszeit ist aufgrund eines tariflichen Teilzeitmodells dauerhaft reduziert; zusätzlich galt vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025 eine weitere tarifliche Arbeitszeitverkürzung. Im Mai 2024 beantragte der Kläger ab dem 1. Januar 2025 eine weitere unbefristete Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG. Die Arbeitgeberin lehnte den Antrag unter Hinweis auf betriebliche Gründe, saisonale Schwankungen und Personalmangel ab, ohne eine konkrete Prognose für den Einsatzbereich des Klägers vorzulegen. Der anschließend erhobenen Klage auf Feststellung des Anspruchs auf die Arbeitszeitverringerung gab das ArbG statt.

Die Entscheidung

Die Berufung der Beklagten vor dem LAG Köln blieb erfolglos. Das Gericht bejahte den Anspruch des Klägers auf unbefristete Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG. Die bis Ende 2025 befristete tarifliche Arbeitszeitreduzierung stehe dem nicht entgegen, da lediglich der Umfang der Arbeitszeit und nicht das Arbeitsverhältnis selbst befristet gewesen sei. Auch die Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG greife nicht ein. Die bisherigen Arbeitszeitreduzierungen beruhten ausschließlich auf Tarifverträgen und nicht auf der Ausübung gesetzlicher Teilzeitanprüche. Der Antrag sei daher als erstmalige Inan-



spruchnahme des gesetzlichen Anspruchs anzusehen. Tarifliche Ablehnungsgründe lagen nicht vor. Zudem genügten die angeführten saisonalen Schwankungen und der Personalmangel nicht als betriebliche Gründe i. S. d. § 8 Abs. 4 TzBfG. Erforderlich sei eine konkrete Prognose zu Personalbedarf und Kapazitäten im Einsatzbereich des Klägers – allgemeine oder standortübergreifende Angaben reichten hierfür nicht aus.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdeutlicht, dass der gesetzliche Teilzeitananspruch neben tariflichen Teilzeitmodellen eigenständig ist. Tarifvertragliche Arbeitszeitreduzierungen führen weder zum Verbrauch des gesetzlichen Anspruchs noch zur Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG. Soll eine Reduzierung zugleich als Ausübung eines gesetzlichen Anspruchs gelten, muss dies ausdrücklich dokumentiert werden. Arbeitgeber sollten daher festhalten, ob eine Arbeitszeitreduzierung auf einem Tarifvertrag oder auf einem gesetzlichen Anspruch beruht. Daneben bestätigt das Urteil die hohen Anforderungen an betriebliche Ablehnungsgründe: Allgemeine Hinweise auf Personalmangel, saisonale Belastungen oder Organisationskonzepte reichen nicht aus.

Autor

Johannes Klink

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München

Vielkläger ist noch kein „AGG-Hopper“

Die Vermutungswirkung bei diskriminierenden Stellenausschreibungen ist nicht allein dadurch widerlegt, dass ein Bewerber ein standardisiertes Bewerbungsschreiben benutzt und rund 170 bis 200 km vom Arbeitsort entfernt lebt. Der Nachweis eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens bei diskriminierenden Stellenanzeigen bedarf belastbarer Anhaltspunkte.

Hessisches LAG, Urteil vom 26. Januar 2026 – 7 SLa 435/25

Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin veröffentlichte auf „Indeed“ eine Stellenausschreibung mit der Überschrift „Kaufmännische Mitarbeiterin/Bürokauffrau/Sekretärin“, während ein geschlechtsneutraler Zusatz („m/w/d“) fehlte. Der Kläger, der männlich ist und eine Ausbildung zum Industriekaufmann absolviert hat, bewarb sich und erhielt eine Absage. Er verlangte daraufhin eine Entschädigung aufgrund unmittelbarer Benachteiligung wegen des Geschlechts nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Arbeitgeberin hielt dem entgegen, der Kläger sei ein „AGGHopper“, der ein auf Entschädigungsklagen gerichtetes Geschäftsmodell betreibe. Sie verwies u. a. auf mehrere von dem Kläger geführte Verfahren, ein standardisiertes Bewerbungsschreiben, die Entfernung von rund 170 bis 200 km zum Arbeitsort sowie fehlende Angaben zur Mobilität des Klägers. Das ArbG sprach dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von EUR 4.500,00 zu.

Die Entscheidung

Das Hessische LAG bestätigte die Entscheidung. Es liege eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vor. Die weiblich formulierte Anzeige verstoße gegen das Gebot geschlechtsneutraler Ausschreibungen (§ 11 AGG) und

sei ein Indiz i. S. v. § 22 AGG für eine unmittelbare Benachteiligung. Dies führe unmittelbar zu einer Umkehr der Beweislast: Die Beklagte habe darlegen und beweisen müssen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt. Vorliegend habe sie die Vermutungswirkung nicht widerlegen können, weil sie nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zur Stellenbesetzung auf Grundlage eines objektivierte, standardisierte und auf Basis bestimmter Entscheidungskriterien durchgeführte Bewerbungsverfahren getroffen worden ist. Dass andere Anzeigen neutral formuliert waren, genüge nicht – ebenso wenig, wie dass die Stelle letztlich mit einem Mann besetzt wurde.

Ein Rechtsmissbrauch liege im Übrigen nur vor, wenn sich der Bewerber nicht ernsthaft um die Stelle bemüht, sondern ausschließlich den Bewerberstatus zur Generierung von Entschädigungsansprüchen nutze. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitgeber. Vorliegend reiche die bloße Gesamtschau nicht für den Einwand des Rechtsmissbrauchs aus. Ein geschäftsmäßiges Vorgehen des Klägers könne nicht nachgewiesen werden, da keine belastbaren Anhaltspunkte für ein systematisches und zielgerichtetes Verhalten vorlägen.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdeutlicht zwei Aspekte: Zum einen genügt bereits die Überschrift „Mitarbeiterin/Bürokauffrau/Sekretärin“, um die Beweislast nach § 22 AGG zulasten des Arbeitgebers zu verschieben. Wenn der Arbeitgeber nicht darlegen kann, dass die konkrete Durchführung des Bewerbungsverfahrens auf objektiven, diskriminierungsfreien Entscheidungskriterien beruht, lässt sich diese Vermutung praktisch kaum entkräften. Zum anderen stellt das LAG klar, dass ein Vielkläger noch kein „AGG-Hopper“ ist. Gefordert ist ein durch Tatsachen belegtes Geschäftsmodell – nicht nur der Verdacht, jemand „verdient sein Geld mit Absagen“. Arbeitgeber sollten mithin grundsätzlich ihre Recruiting-Prozesse von der Anzeige bis zur Absage durchgängig AGGkonform ausgestalten.

Autor

Martina Ziffels

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Büropersonal für den Betriebsrat trotz technischer Alternativen

Der Anspruch des Betriebsrats auf erforderliches Büropersonal wird durch die anhaltende Digitalisierung und Künstliche Intelligenz nicht ersetzt, diese erhöhen aber die Darlegungslast zur Erforderlichkeit.



LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 25. September 2025 – 5 TaBV 6/25

Der Fall

Der antragstellende Betriebsrat verlangte von der beteiligten Arbeitgeberin die Bereitstellung einer Bürokraft für 42 Wochenstunden wegen hohen Arbeitsanfalls. Zwar war das Gremium bereits mit Laptops und einem Smartphone ausgestattet. Es argumentierte aber, dass der Arbeitsanfall so hoch sei, dass einfache Büro- und Organisationstätigkeiten an eine Bürokraft abgegeben werden müssten. Zur Begründung legte der Betriebsrat eine Liste delegierbarer Büro- und Organisationstätigkeiten mit Zeitanätzen vor. Die Arbeitgeberin hielt dies für nicht erforderlich und verwies insbesondere auf die Möglichkeit günstiger Softwareoptionen. Dem entsprechenden Antrag des Betriebsrats gab das ArbG in der Folge statt und verpflichtete die Arbeitgeberin, eine Bürokraft mit 27 Wochenstunden zur Verfügung zu stellen. Beide Seiten legten Beschwerde ein.

Die Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein bestätigte die Entscheidung des ArbG. Moderne Technik könne Büroarbeit zwar erleichtern, ersetze aber kein Büropersonal. Der Betriebsrat dürfe seine Büroorganisation selbst bestimmen, sei aber durch den Grundsatz der Erforderlichkeit begrenzt. Aus Sicht eines objektiven Dritten müssten die gewählten Mittel zu den anfallenden Aufgaben und Kosten passen. Je mehr technische Möglichkeiten zur Verfügung stehen, desto genauer müsse der Betriebsrat darlegen, warum dennoch Büropersonal erforderlich ist. Für einzelne Tätigkeiten verwies das Gericht auf digitale Alternativen (z. B. elektronische Kalenderführung und papierloses Büro). Gleichwohl erkannte es die Protokollführung in Sitzungen als weiterhin personalintensive Aufgabe an: Eine Diktier- oder Spracherkennungssoftware sei weder gleich effizient noch günstiger, weil das Diktat anschließend aufwendig durch eine Person überarbeitet werden müsse.

Unser Kommentar

Die digitale Ausstattung des Betriebsrats spielt bei der Prüfung der Erforderlichkeit von Büropersonal eine wichtige Rolle, verdrängt den Anspruch darauf jedoch nicht. Zwar entscheidet der Betriebsrat über den Einsatz von Büropersonal, jedoch ist dieser Beurteilungsspielraum nicht unbegrenzt. Die vorliegende Entscheidung verdeutlicht, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung der Betriebsparteien über die Erforderlichkeit von Büropersonal im Lichte der heutigen technischen Möglichkeiten empfehlenswert ist. Zugleich zeigt sie auf, dass sich das Erfordernis einer Bürokraft durch die zunehmende Digitalisierung ändern kann. Angesichts der rasanten Entwicklung im KI-Bereich wird die Erforderlichkeitsfrage in naher Zukunft regelmäßig neu gestellt werden müssen.

Autorin

Pia Analena Wieberneit

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

■ BAV-AKTUELL

Treuwidrigkeit der Geltendmachung eines rechtskräftig festgestellten Anspruchs auf Betriebsrente

Mit Urteil vom 25. November 2025 – 3 AZR 77/25 hat der Dritte BAG-Senat klargestellt, dass dem Verlangen eines Versorgungsberechtigten nach Erfüllung einer Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Form der Zahlung eines Altersruhegeldes bei Vorliegen besonderer Umstände der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegengehalten werden kann.



Hintergrund

Der Kläger im zugrunde liegenden Fall ist Rechtsanwalt und Steuerberater, der 1999 als Partner in die beklagte, inzwischen in Liquidation befindliche Rechtsanwalts-GmbH einstieg und dabei eine Versorgungszusage erhielt. Alleingesellschafterin der Beklagten ist eine Vermögensverwaltungs-GbR, an welcher der Kläger und die übrigen Partner beteiligt waren. Daneben bestand noch eine weitere GbR mit identischem Gesellschafterbestand (LV-GbR), die zur Finanzierung der Versorgungszusagen Lebensversicherungen auf das Leben der Partner abschloss. Die Statuten der Partnerschaft sahen vor, dass die versorgungsberechtigten Partner die Beiträge zu den Rückdeckungsversicherungen wirtschaftlich selbst tragen sollten.

Nach Eintreten wirtschaftlicher Probleme widerrief die Beklagte im Jahr 2007 die Versorgungszusage des Klägers. Hiergegen erhob dieser Klage, woraufhin das ArbG feststellte, dass die Beklagte verpflichtet sei, bei Eintritt des Versorgungsfalles die zugesagten Leistungen an den Kläger zu erbringen. Das Urteil erwuchs in Rechtskraft. Um eine Auflösung der LV-GbR zu ermöglichen, beschlossen der Kläger und die übrigen Gesellschafter die Übertragung der Lebensversicherungsverträge auf die jeweiligen Versorgungsberechtigten. Bei Ablauf der zugunsten des Klägers abgeschlossenen Versicherungen erhielt dieser Versicherungsleistungen in Höhe von rund EUR 350.000,00. Nach Erreichen seines 65. Lebensjahres klagte der Kläger nunmehr unter Verweis auf das rechtskräftige Urteil des ArbG die Zahlung einer Altersrente in Höhe von monatlich rund EUR 2.700,00 ein. Das ArbG gab der Klage statt, das LAG teilweise der Berufung der Beklagten.

Bewertung des BAG

Der Dritte Senat wies die hiergegen gerichtete Revision des Klägers ab und stellte zunächst klar, dass das rechtskräftige Urteil des ArbG der Zulässigkeit der Revision nicht entgegensteht, da sie auf Tatsachen gestützt wurde, die bei Schluss der mündlichen Verhandlung des Vorprozesses noch nicht vorlagen. Sodann bestätigte der Senat die grundsätzliche Wertung des LAG, wonach es dem Kläger unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben in Gestalt des Verbots widersprüchlichen Verhaltens verwehrt sei, die Auszahlung des Altersruhegeldes zu verlangen. Der Kläger habe gewusst, dass die auf sein Leben abgeschlossenen Versicherungen zur Erfüllung des Versorgungsversprechens bestimmt waren. Nach der erfolgten Auszahlung habe sich die Beklagte darauf verlassen dürfen, nicht (erneut) auf Zahlung von Versorgungsleistungen in Anspruch genommen zu werden.

Wirkungen

Das Urteil hat – nicht zuletzt aufgrund der Komplexität des zugrunde liegenden Versorgungssystems – Einzelfallcharak-

ter. Nichtsdestotrotz zeigt es, dass die Grundsätze von Treu und Glauben in entsprechend gelagerten Fällen auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zur Anwendung gelangen können. Zwar bestehen mit Blick auf den Versorgungszweck (zu Recht) hohe Hürden für eine Versagung von zugesagten Versorgungsleistungen. Dies kann allerdings nur dann und in einem solchen Rahmen gelten, wie sich der Versorgungsberechtigte selbst rechtstreu verhält. Für eine über den Versorgungszweck hinausgehende Bereicherung darf bei eklatant rechtsmissbräuchlichem Verhalten kein Raum sein. Arbeitgeber sollten daher insbesondere Auszahlungsvorgänge im Vorgriff auf die eigentliche Versorgungsleistung konsequent dokumentieren, um im Streitfall genügend „argumentative Munition“ für die Darlegung eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens zur Hand zu haben.

Autor

Jan Hansen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

■ AKTUELLES AUS UNSEREM ARBEITSRECHTS-BLOG



Paul Schreiner:

Tempus fugit – Vom Koalitionsvertrag zum Referentenentwurf zur Reform des Arbeitszeitgesetzes | →



Lukas Paetzold und Charlotte Elsner:

Auswirkungen einer einseitigen unwiderruflichen Freistellung nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage | →



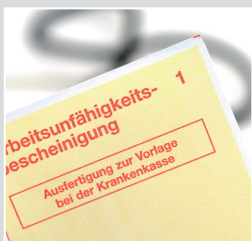
Achim Braner:

Der Anruf beim Arbeitnehmer im Urlaub ist kein Tabu – jedenfalls zur Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen | →



Kristina Gutzke:

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung kann weiterhin zulässig sein | →



Dr. Jan-Moritz M. Hahn:

Selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankungen nach einer Brust-OP | →



Astrid Schnabel:

Kein Anspruch eines Gesamtbetriebsrats auf Einräumung dauerhafter Lesezugriffe auf ein Zeitwirtschaftssystem zugunsten örtlicher Betriebsräte | →

■ INTERNATIONALER NEWSFLASH AUS UNYER

Luxemburg: Übertragbarkeit von Feiertagen, die auf arbeitsfreie Tage fallen

Im Gegensatz zu Arbeitnehmern in vielen anderen europäischen Ländern verlieren Arbeitnehmer im privaten Sektor in Luxemburg nicht zwangsläufig den Anspruch auf einen gesetzlichen Feiertag, nur weil dieser auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, haben Arbeitnehmer in Luxemburg Anspruch auf einen freien Ausgleichstag. Gleiches gilt, wenn der Feiertag auf einen „arbeitsfreien Arbeitstag“ gemäß dem individuellen Arbeitsplan des Arbeitnehmers fällt, etwa auf einen Samstag für einen Arbeitnehmer, der normalerweise nur von Montag bis Freitag arbeitet. In der Regel muss diese Ausgleichsruhezeit in Form von Freizeit und innerhalb von drei Monaten nach dem Feiertag in Anspruch genommen werden. Sie kann nicht einfach auf Wunsch des Arbeitnehmers durch eine Barzahlung ersetzt werden. Eine Barausgleichszahlung ist nur in begrenzten Fällen möglich, bspw. wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor ein Ausgleichstag für einen sonntäglichen Feiertag in Anspruch genommen werden kann.

Für Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Arbeitstag fallen, gilt hinsichtlich der Drei-Monats-Frist eine besondere Flexibilität: Wenn betriebliche Erfordernisse die Inanspruchnahme des Urlaubs innerhalb dieser Frist verhindern, kann er dennoch bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden. Bei Ausgleichsurlaub im Zusammenhang mit Feiertagen im November oder Dezember kann der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres genommen werden. Fallen zwei gesetzliche Feiertage auf denselben Kalendertag, kann der zweite Feiertag je nach Arbeitsplan des Arbeitnehmers

und den Umständen ebenfalls einen zusätzlichen Ausgleichstag begründen.

In der Praxis sollten luxemburgische Arbeitgeber Feiertage ermitteln, die auf Sonntage, übliche arbeitsfreie Tage oder sich überschneidende Termine fallen, die damit verbundenen Ausgleichsansprüche sodann erfassen und sicherstellen, dass Arbeitnehmer diese innerhalb der geltenden Fristen in Anspruch nehmen können. Im Gegensatz hierzu wird in Deutschland ein Feiertag, der auf einen Sonntag oder auf einen Tag fällt, an dem der Arbeitnehmer normalerweise nicht gearbeitet hätte, in der Regel nicht durch einen gesetzlichen Ausgleichstag ersetzt, es sei denn, es gelten günstigere Regelungen aufgrund eines Tarifvertrags, arbeitsvertraglicher Regelungen oder der betrieblichen Praxis.

Autor

Raphaël Schindler

Luther S.A., Luxemburg

Capucine Falgareiro Douchet

Luther S.A., Luxemburg



■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe



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



Dr. Christoph Corzelius
Rechtsanwalt, Senior Associate
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
+49 221 9937 27795
christoph.corzelius@luther-lawfirm.com



Hans-Christian Ackermann
Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Düsseldorf
+49 211 5660 18772
hans-christian.ackermann@
luther-lawfirm.com



Jan Hansen
Rechtsanwalt, Senior Associate
Köln
+49 221 9937 14074
jan.hansen@luther-lawfirm.com



Sandra Sfinis
Rechtsanwältin, Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067 10349
sandra.sfinis@luther-lawfirm.com



Dr. Anna Mayr
Rechtsanwalt, Senior Associate
Essen
+49 201 9220 24620
andre.schuettauf@
luther-lawfirm.com



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



Lukas Paetzold
Rechtsanwalt, Senior Associate
Düsseldorf
+49 211 5660 12338
lukas.paetzold@luther-lawfirm.com



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



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

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe



Pia Analena Wieberneit
Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Essen
+49 201 9220 24042
pia.wieberneit@luther-lawfirm.com



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



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



Lotte Blumhoff
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Frankfurt am Main
+49 69 27229 10384
lotte.blumhoff@luther-lawfirm.com



Johannes Klink
Rechtsanwalt, Associate
München
+4915201610720
johannes.klink@luther-lawfirm.com



Luther S.A.

Raphaël Schindler
Avocat à la Cour, Partner
Luxemburg
+352 27484 1
raphael.schindler@luther-lawfirm.com



Melina Stamm, LL.M. (Paris)
Rechtsanwältin, Associate
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 16769
melina.stamm@luther-lawfirm.com



Capucine Falgareiro Douchet
Avocat à la Cour, Managing Associate
Luxemburg
+352 27484 1
capucine.falgareiro.douchet@luther-
lawfirm.com



Stephan Sura
Legal Consultant
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

