Kahlert Padberg

Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB

Arbeitsrecht aktuell
September / Oktober 2026

Eingruppierung einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit

Die gesamte Tätigkeit einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit kann aus mehr als einem Arbeitsvorgang iSd. § 12 TV-L bestehen, wenn der Arbeitgeber sich für eine kleinteilige Arbeitsorganisation entscheidet, in der bestimmte Aufgaben getrennt zugewiesen werden. Die Tätigkeiten der „Infothek, Telefon, Post" und des „Ausfertigungsdiensts" waren der Klägerin getrennt zugewiesen. Die arbeitgeberseitig vorgegebene organisatorische Trennung hatte zur Folge, dass verschiedene Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt waren. Dies führte zu unterschiedlichen Arbeitsergebnissen. Deshalb war für die Tätigkeit der Klägerin von zwei Arbeitsvorgängen auszugehen. Bei dem zeitlich überwiegenden Arbeitsvorgang „Ausfertigungsdienst" hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Klägerin habe nicht dargelegt, dass schwierige Tätigkeiten im Tarifsinn im rechtlich relevanten Umfang angefallen sind. Die Revision der Klägerin hatte Erfolg, soweit die Klage hilfsweise auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt war. Dies führte insoweit zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

BAG, Urt. vom 16.09.2026, 4 AZR 141/25

Materieller Schadensersatz wegen Diskriminierung im Stellenbesetzungsverfahren – Haftungsumfang

Der Arbeitgeber ist gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen materiellen Schaden zu ersetzen. Die sich daraus ergebende Ersatzpflicht des Arbeitgebers ist nicht von vorneherein in ihrem Umfang begrenzt. Die Haftung für Verdienstausfallschäden eines im Stellenbesetzungsverfahren unzulässig benachteiligten Bewerbers, der die Stelle ohne Benachteiligung erhalten hätte, kann aber entfallen, wenn der Zurechnungszusammenhang zwischen Benachteiligung und Schaden nicht (mehr) besteht. Dies kann der Fall sein, wenn der Bewerber eine neue angemessene Beschäftigung gefunden und sie sich verfestigt hat. Danach sind die vom Kläger geltend gemachten Verdienstausfallschäden nicht erstattungsfähig. Er hatte bereits vor dem Jahr 2020 eine seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit bei der Zentralen Ausländerbehörde eines öffentlichen Arbeitgebers aufgenommen und dieses Arbeitsverhältnis über mehrere Jahre gelebt. Aufgrund dessen ist davon auszugehen, dass seine weitere berufliche Entwicklung nicht mehr der Benachteiligung bei der Einstellung, sondern dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen ist.

BAG, Urt. vom 10.09.2026, 8 AZR 153/25

Annahmeverzugsvergütung – Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote

Der Arbeitgeber hat gegen den Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auskunft darüber, welche Stellenangebote er von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter erhalten hat. Ein weitergehender – selbständig einklagbarer – Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese beworben hat, steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu. Die Darlegungslast für die Einwendung böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Um dieser zu genügen, muss er im ersten Schritt konkret vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden. Wenn er sich hierzu auf Vermittlungsvorschläge der staatlichen Arbeitsvermittlung stützen will, weiß er weder, ob solche Vorschläge unterbreitet wurden, noch welchen Inhalt sie haben. Daher steht ihm nach der Rechtsprechung auf der Grundlage von § 242 BGB ein – ggf. selbständig einklagbarer – Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt zu. Ein weitergehender Anspruch des Arbeitgebers auf Auskunft darüber, ob,

Hamm@kahlert-padberg.de
Willy-Brandt-Platz 9 | 59065 Hamm
Telefon 02381-9199-0
Telefax 02381-9199-100/200

Leipzig@kahlert-padberg.de
Lampestraße 9 | 04107 Leipzig
Telefon 0341-22641-0
Telefax 0341-22641-90

Halle@kahlert-padberg.de
Hansering 11 | 06108 Halle (Saale)
Telefon 0345-23299-0
Telefax 0345-23299-90

www.kahlert-padberg.de

wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese Vorschläge beworben hat, besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat ausschließlich im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast vorzutragen, wie er auf die ihm von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er insoweit mit welchem Ergebnis unternommen hat.
BAG, Urt. vom 26.08.2026, 5 AZR 37/25

Berechnung einer tariflichen Überlastquote

Die Auslegung eines Altersteilzeit-Tarifvertrags kann ergeben, dass Arbeitnehmer außerhalb des tariflichen Geltungsbereichs bei der Berechnung, ob eine sog. Überlastquote erfüllt ist, zu berücksichtigen sind. Die Parteien streiten über den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags. Der Kläger ist seit April 1995 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Lebensmittelindustrie, beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Die Beklagte schloss mit der NGG unter dem 15. März 2021 einen „Altersteilzeit-Haustarifvertrag" (ATZ-HTV). Dessen § 2 sieht unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags für Mitglieder der NGG vor. Nach der in § 3 Ziff. 1 ATZ-HTV geregelten Überlastquote ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % oder mehr Arbeitnehmer des Betriebs, dem der Anspruch stellende Arbeitnehmer angehört, von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Bei der Berechnung der Quote sind auch Arbeitnehmer außerhalb des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags, die von Altersteilzeit Gebrauch gemacht haben, einzubeziehen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer mit Altersteilzeitverträgen, die nicht nach dem ATZ-HTV geschlossen wurden. Dies folgt aus einer Auslegung von § 3 Ziff. 1 und Ziff. 2 ATZ-HTV.
BAG, Urt. vom 25.08.2026, 9 AZR 162/25

Leitender Angestellter haftet für Schäden in Millionenhöhe

Der Angestellte war als Head of Global Treasury für die strategische und operative Verwaltung der finanziellen Ressourcen seines Arbeitgebers verantwortlich. Bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses hatte der Arbeitgeber für ihn eine D&O-Versicherung mit einer Deckungssumme von bis zu 150 Mio. US-Dollar abgeschlossen. Dem Angestellten wurde vorgespiegelt, sein Vorgesetzter plane die Gründung einer neuen Gesellschaft in Asien, deren Finanzvorstand er werden solle. Nachdem die erste Kontaktaufnahme der Betrüger mit dem Angestellten über die im dienstlichen Telefonverzeichnis angegebene Rufnummer seines Vorgesetzen erfolgt war (sog. Caller-Id-Spoofing), erhielt er weitere Zahlungsanweisungen über einen Messenger-Dienst an seine private Mobilfunknummer. Eine persönliche Rückversicherung bei seinem Vorgesetzten nahm der Angestellte zu keinem Zeitpunkt vor. Der Arbeitgeber kündigte nach Bekanntwerden der Vorgänge das Arbeitsverhältnis fristlos und machte gegenüber dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche in Höhe der veranlassten Überweisungen geltend. Das Landesarbeitsgericht sah die fristlose Kündigung aufgrund des grob fahrlässigen Verhaltens als wirksam an und gab der Klage des Arbeitgebers auf Schadensersatz statt. Eine Haftungserleichterung zugunsten des Angestellten nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung lehnte das Gericht ab. Denn eine vom Arbeitgeber finanzierte D&O-Versicherung schütze den Angestellten ähnlich wie eine gesetzliche Haftpflichtversicherung. Es bestehe daher kein Anlass, aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes von einer vollen Haftung des Angestellten abzuweichen.
LAG Köln, Urt. vom 31.07.2026, 8 SLa 603/25

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm