SCHENDERLEIN
RECHTSANWÄLTE

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 05/2026 Leipzig, September 2026

Rechtsprechung

Auskunft nur über Vermittlungsvorschläge Seite 1

Verdienstausfall nicht automatisch bis zur Rente Seite 2

Serviceeinheit kann mehrere Arbeitsvorgänge haben Seite 2

Seminarangebote

Aktuelles Arbeitsrecht für Arbeitgeber Seite 3

Rechtssichere Beendigung von Arbeitsverhältnissen Seite 3

Rechtsprechung

Vergütungsrecht:

Auskunft nur über Vermittlungsvorschläge

BAG, Urteil vom 26.08.2026, Az.: 5 AZR 37/25

Ein Arbeitnehmer (A) verlangte nach einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugsvergütung. Die Arbeitgeberin (B) wandte ein, A habe böswillig anderweitigen Verdienst unterlassen. Sie verlangte deshalb Auskunft über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters, über Bewerbungen hierauf, deren Ergebnis, eigene Suchbemühungen und Bewerbungsunterlagen. Das Landesarbeitsgericht gab der Auskunftsklage nur teilweise statt. Das BAG hob das Teilurteil aus prozessualen Gründen auf, zog aber inhaltlich eine klare Grenze. Der Arbeitgeber kann Auskunft über Vermittlungsvorschläge und deren Inhalt verlangen, etwa Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung. Nur so kann er konkrete zumutbare Stellen benennen. Kein selbständiger Auskunftsanspruch besteht dagegen zu Bewerbungen, Bewerbungsergebnissen, Unterlagen oder eigenen Suchbemühungen. Dazu muss der Arbeitnehmer erst im Prozess vortragen, wenn der Arbeitgeber konkrete Stellen aufgezeigt hat.

Antidiskriminierungsrecht:

Verdienstausfall nicht automatisch bis zur Rente

BAG, Urteil vom 10.09.2026, Az.: 8 AZR 153/25

Ein Bewerber (A) war 2009 wegen seines Alters unzulässig nicht in ein Traineeprogramm aufgenommen worden. In einem früheren Verfahren war bereits festgestellt worden, dass die Arbeitgeberin (B) künftige materielle Schäden ersetzen muss. Jahre später verlangte A für 2020 bis 2023 weitere rund 236.000 Euro Verdienstausfall. Er berechnete die Differenz zwischen einem fiktiven Einkommen bei B und seinem tatsächlichen Erwerb. Die Klage blieb ohne Erfolg. Das BAG stellte zwar klar, dass der Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG nicht von vornherein zeitlich begrenzt ist. Der Zurechnungszusammenhang kann aber enden. Das ist insbesondere möglich, wenn der Bewerber inzwischen eine angemessene andere Beschäftigung gefunden hat und sich diese verfestigt hat. Dann beruht die weitere Erwerbsentwicklung nicht mehr auf der früheren Benachteiligung.

Tarifrecht:

Serviceeinheit kann mehrere Arbeitsvorgänge haben

BAG, Urteil vom 16.09.2026, Az.: 4 AZR 141/25

Eine schwerbehinderte Justizangestellte (A) war beim Amtsgericht in der Serviceeinheit des Nachlassgerichts eingesetzt. Nach dem Geschäftsverteilungsplan gab es dort getrennte Teams, unter anderem „Infothek, Post, Telefon“ und „Ausfertigungsdienst“. A war nur mittwochs vormittags im ersten Bereich tätig, im Übrigen im Ausfertigungsdienst. Sie verlangte Vergütung nach EG 9a TV-L und meinte, ihre gesamte Tätigkeit bilde einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Das BAG bestätigte dies im Wesentlichen. Die Tätigkeit in einer Serviceeinheit muss nicht zwingend ein einheitlicher Arbeitsvorgang sein. Organisiert der Arbeitgeber die Aufgaben kleinteilig und weist er sie getrennt zu, können mehrere Arbeitsvorgänge vorliegen. Für den überwiegenden Arbeitsvorgang „Ausfertigungsdienst“ hatte A schwierige Tätigkeiten nicht ausreichend dargelegt. Nur zum hilfsweise geltend gemachten Gleichbehandlungsanspruch wurde zurückverwiesen.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter **info@kanzlei-schenderlein.de**.

Aktuelles Arbeitsrecht für Arbeitgeber

Angebot einer Online-Schulung

Arbeitsrechtliche Fragen entstehen im laufenden Betrieb oft kurzfristig und mit erheblicher praktischer Tragweite. Die Schulung gibt einen kompakten Überblick über aktuelle Rechtsprechung zu Kündigung, Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, Hinweisgeberschutz und Beteiligungsrechten.

Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer, Bürgermeister, Amtsleiter und Personalverantwortliche. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.kanzlei-schenderlein.de

Rechtssichere Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Angebot einer Online-Schulung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen verlangt sorgfältige Vorbereitung. Fehler bei Anhörung, Sonderkündigungsschutz, Fristen oder Freistellung führen häufig zu vermeidbaren Risiken und Vergleichskosten. Schwerpunkte des Seminars sind:

- Abmahnung, Kündigungsgrund und Dokumentation
- Sonderkündigungsschutz und Beteiligungsgremien
- Aufhebungsvertrag, Freistellung und Zeugnis

Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber und Personalstellen in Unternehmen, Kommunen und Zweckverbänden. Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: http://www.kanzlei-schenderlein.de
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer http://www.brak.de bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.