

Editorial

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln/Düsseldorf



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

da ist sie, die nächste Ausgabe unseres Infobriefs Arbeitsrecht, in der wir Ihnen wie immer ein exklusives 4-Gang-Menü ausgewählter arbeitsrechtlicher Spezialitäten anbieten.

Der erste Gang ist gleich eine in hohem Maße praxisrelevante Köstlichkeit. Markus Pillok beschäftigt sich im „Thema des Monats“ mit den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Gewährung von Dienstwagen oder Dienstfahrrädern und hier insbesondere mit der Frage, ob diese dem gesetzlichen Mindestlohn unterfallen. Dabei setzt er sich lesenswert und detailliert mit der aktuellen Rechtsprechung des BSG auseinander.

Klassisches modern aufbereitet – so kommt unser Gruß aus der arbeitsrechtlichen Küche daher. In unserer neuen Kategorie der „Vorlage des Monats“ arbeitet Sophie Esser heraus, wie mit offenen Urlaubsansprüchen bei Abschluss von Tatsachenvergleichen umzugehen ist und bietet Ihnen, liebe Leser und Leserinnen, sogar einen konkreten Klauselvorschlag „zum Mitnehmen“ an.

Frau Esser ist es dann auch, die den nächsten Gang und das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Abdingbarkeit von Annahmeverzugslohnansprüchen (Urt. v. 28.1.2026 – 5 AS 4/25) anrichtet, bevor Peter Hützen das arbeitsrechtliche Menü mit der Besprechung einer weiteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24), diesmal zum Paarvergleich bei der Entgeltgleichheitsklage, abrundet – einem Thema, das vielen Arbeitgebern schwer im Magen liegt.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen „Guten Appetit“ und eine spannende Lektüre!

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln, kamann@michelspmks.de

Partner michels.pmks

Inhalt**Editorial****Thema des Monats**

Dienstwagen/Dienstrad und Mindestlohnproblematik – arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung 2

Vorlage des Monats

Umgang mit offenen Urlaubsansprüchen bei Abschluss von Tatsachenvergleichen..... 4

Rechtsprechung

BAG: Unzulässigkeit der vollständigen Vorausabbedingung von Annahmeverzugsansprüchen bei unwirksamen Arbeitgeberkündigungen..... 6

BAG: Paarvergleich als ausreichende Grundlage für Entgeltgleichheitsklage..... 7

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 9

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Dienstwagen/Dienstrad und Mindestlohnproblematik – arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Die Überlassung von Dienstwagen und Diensträdern (Jobrad/Fahrradleasing) ist in der Praxis verbreitet. In arbeitsrechtlicher Hinsicht wirft dies die zentrale Frage auf, ob und inwieweit Sachbezüge den gesetzlichen Mindestlohn erfüllen bzw. in dessen Berechnung einfließen können. Flankierend sind sozialversicherungsrechtliche Fragen der Entgeltqualifikation, -bewertung und Beitragsberechnung zu klären, insbesondere bei Entgeltumwandlungskonzepten. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur beitragsrechtlichen Behandlung von Firmenwagen und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 107 Abs. 2 GewO bilden dabei die dogmatischen Fixpunkte.

I. Rechtlicher Rahmen

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn ist ein eigenständiger gesetzlicher Anspruch, der neben arbeits- oder tarifvertragliche Entgeltabreden tritt. Maßgeblich ist die Erfüllung in der monatlichen Abrechnungsperiode; der Anspruch ist erfüllt, wenn die gezahlte Bruttovergütung im Kalendermonat mindestens der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit dem gesetzlichen Stundenlohn entspricht. Für die Anrechnung einzelner Entgeltbestandteile auf den Mindestlohn gilt das Kriterium der funktionalen Gleichwertigkeit (Funktionsäquivalenz): Nur Entgeltzahlungen, die ihrem Zweck nach die mit dem Mindestlohn abzugeltende Normalleistung entlohnen und dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben, erfüllen den Mindestlohn. Zuschläge/Leistungen für besondere Erschwernisse sind regelmäßig nicht mindestlohnwirksam.

§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO begrenzt die Verrechnung von Sachbezügen mit der Entgeltzahlung auf den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum über ein Mindesteinkommen in Geld zur Bestreitung des Lebensunterhalts verfügen, und eine Inanspruchnahme von Sozialleistungen wegen Sachbezugsersatz zu vermeiden.

Nach § 14 Abs. 1 SGB IV gehören auch Sachbezüge aus einer Beschäftigung zum Arbeitsentgelt; bei Entgeltumwandlung besteht die beitragsrechtliche Entgeltbasis aus dem reduzierten Barlohn zuzüglich des (bewerteten) Sachbezugs. Für die Bewertung von Kfz-Überlassungen hat das BSG die Anknüpfung an § 8 Abs. 2 EStG (1 %-Regel, 0,03 %-Zuschlag) akzeptiert; Formvorgaben für die arbeitsvertragliche Entgeltumwandlung sieht das Beitragsrecht nicht vor.

II. Dienstwagen/Dienstrad als Sachbezug – Mindestlohn und § 107 GewO

Der Mindestlohnanspruch wird – seinem Regelungszweck entsprechend – grundsätzlich durch Geldleistungen erfüllt, die der Arbeitnehmer als Gegenleistung für die Normalarbeitsleistung erhält und die ihm endgültig verbleiben. Sachbezüge stellen keine Geldzahlung dar; die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung misst die Erfüllungswirkung dem Grunde nach Geldleistungen bei, die funktional gleichwertig sind und endgültig verbleiben (z.B. monatlich gezahlte, vorbehaltlose anteilige Sonderzahlungen). Sachbezüge wie Privatnutzung eines Dienstwagens oder Überlassung eines Dienstrads sind daher typischerweise nicht geeignet, den Mindestlohn zu „erfüllen“. Sie sind in aller Regel nicht mindestlohnwirksam.

Selbst wenn die Entgeltstruktur (Barlohn zzgl. Sachbezug) insgesamt oberhalb des Mindestlohns liegt, darf der Arbeitgeber den Barlohn durch Verrechnung/Nutzungsentgelt für den Sachbezug nicht so weit mindern, dass der Arbeitnehmer unterhalb

MiLoG, GewO, SGB IV

begrenzte Verrechnung wg.
Pfändungsverbot

auch Sachbezüge sind
Entgeltbestandteil

Sachbezug und Mindestlohn

§ 107 GewO

Thema des Monats

der pfändungsfreien Nettoeinkommengrenzen fällt. Hierzu hat das BAG bereits im Urteil v. 31.5.2023 – 5 AZR 273/22 – festgehalten, dass die Bewertung des Sachbezugs unter Rückgriff auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bewertungsmaßstäbe zu erfolgen hat. Der pfändbare Anteil ist nach §§ 850 ff. ZPO auf Nettoeinkommensbasis zu bestimmen. Diese Leitlinien konkretisieren die arbeitsrechtliche Schranke für „Gehaltsabzüge“ wegen Sachbezug.

In der Praxis wird die Dienstradüberlassung häufig via Entgeltumwandlung ausgestaltet. Arbeitsrechtlich sind Widerrufs-/Störfallklauseln (z.B. Krankengeldbezug, Elternzeit, Pfändung) verbreitet; Gerichte haben Abzugs- und Aufrechnungsmechaniken bei Störfällen überprüft und – bei klarer vertraglicher Grundlage und Beachtung der Pfändungsgrenzen – bestätigt. Die reine Verlagerung der Leasingrate in Nettoabzüge darf jedoch weder § 107 Abs. 2 GewO unterlaufen noch den Mindestlohnschutz entleeren.

III. Sozialversicherung

Dem Verfahren lag eine Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung zugrunde. Zwei Arbeitnehmer waren bei einem Unternehmen in Teilzeit beschäftigt. Die vereinbarte Vergütung bestand im Wesentlichen in der Überlassung eines Firmenwagens, der auch privat genutzt werden durfte. Nur soweit das vereinbarte Entgelt den Fahrzeugwert überstieg, wurde ein Geldbetrag ausgezahlt.

Das BSG stellt in der Entscheidung klar, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht durch die Überlassung eines Firmenwagens erfüllt wird. Der Mindestlohn entsteht als eigenständiger Geldanspruch; mit seiner Entstehung werden darauf Sozialversicherungsbeiträge fällig. Bereits gezahlte Beiträge auf den geldwerten Vorteil der Pkw-Privatnutzung kompensieren diese Beitragspflicht nicht. Etwaige Überzahlungen im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Vergütung sind zivilrechtlich zwischen den Vertragsparteien rückabzuwickeln, berühren aber die Rechtmäßigkeit der Beitragsnachforderung nicht. Der Senat schließt damit an das Entstehungsprinzip der Beitragsbemessung an, wonach auf das arbeitsrechtlich geschuldete Entgelt abzustellen ist – unabhängig von der Art und Weise seiner Erfüllung.

Diese Rechtsprechung ist auf die Überlassung eines Dienstrades (und auch sonstiger Sachleistungen) zu übertragen. Gerade aufgrund der insoweit häufig angewandten Entgeltumwandlung für die Zurverfügungstellung eines solchen Rades sind die durch das Bundessozialgericht aufgestellten Regeln zu beachten.

IV. Fazit

Dienstwagen/Dienstrad sind als Sachbezüge arbeits- und sozialversicherungsrechtlich anerkannt, aber nicht geeignet, den gesetzlichen Mindestlohn zu „erfüllen“; maßgeblich bleibt die Geldzahlung pro Abrechnungsmonat. Entgeltumwandlungsmodelle sind beitragsrechtlich zulässig, wenn arbeitsrechtlich wirksam vereinbart; die Beitragsbemessung berücksichtigt dann den reduzierten Barlohn zuzüglich bewertetem Sachbezug. Parallel sind die Schranken des § 107 Abs. 2 GewO strikt zu beachten, um den in Geld auszahlenden Mindestschutz sicherzustellen.

Nachdem auch das Bundessozialgericht festgestellt hat, dass die Leistung von Sachbezügen den Mindestlohnanspruch nicht erfüllt und hieraus ableitet, dass die auf den Sachbezug geleisteten Sozialversicherungsbeiträge nicht zur Erfüllung der Beitragspflicht für das mindestlohnpflichtige Entgelt führen, kann eine fehlerhafte Behandlung des Sachbezuges auch noch nach langer Zeit zu erheblichen zusätzli-

Dienstrad

BSG-Urt. v. 13. 11. 2025

Entscheidung

Übertragung auf Dienstrad

Auto oder Rad erfüllen den Mindestlohn nicht

sozialversicherungsrechtliche Risiken

Thema des Monats

chen Beitragspflichten führen. Eine genaue Prüfung ist deshalb bereits bei Gewährung der Sachleistung erforderlich.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, pillok@michelspmks.de

Vorlage des Monats

Umgang mit offenen Urlaubsansprüchen bei Abschluss von Tatsachenvergleichen

I. Einführung

Die Praxis und die Statistiken zeigen, dass die Mehrheit der anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahren in Deutschland ohne ein Urteil, sondern durch Abschluss eines Vergleichs enden. Spätestens seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 3.6.2025 – 9 AZR 104/24 – ist bei Abschluss von Vergleichen, die den Verfall von Urlaubsansprüchen zum Gegenstand haben, jedoch Vorsicht geboten. Denn im Rahmen der zuvor genannten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des LAG Köln bestätigt, dass ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis auch durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten kann.

Der Entscheidung des BAG lag ein alltäglicher Fall zu Grunde. Dem Arbeitnehmer wurde gekündigt, der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens schlossen die Parteien einen Vergleich. Dieser sah neben einer Abfindungszahlung und einer üblichen Ausschlussklausel vor, dass „Urlaubsansprüche in natura gewährt seien“, da der Arbeitnehmer seit Beginn des Jahres arbeitsunfähig erkrankt war und deshalb keinen Urlaub nehmen konnte. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Arbeitnehmer weiterhin arbeitsunfähig erkrankt und konnte daher auch nach Abschluss des Vergleichs keinen Urlaub nehmen. Im Nachgang machte der Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung für den gesetzlichen Mindesturlaub geltend. Sowohl das ArbG Siegburg (Urt. v. 16.8.2023 – 3 Ca 924/23), als auch das LAG Köln (Urt. v. 11.4.2024 – 7 Sa 516/23) und das BAG gaben dem Arbeitnehmer Recht. Das BAG stellt im Rahmen der Entscheidung fest, dass ein Tatsachenvergleich nur dann wirksam sei, wenn eine Unsicherheit über die Voraussetzungen eines Anspruchs bestehe. Unstreitige Forderungen können nicht Gegenstand eines Tatsachenvergleichs sein. Dies gelte gerade, wenn der Urlaub tatsächlich aufgrund einer Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Denn dann stehe fest, dass der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden konnte. Ein etwaiger Tatsachenvergleich, dass Urlaubsansprüche in natura gewährt seien, stelle dann einen unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs i.S.v. § 13 Abs. 1 S. 3 BurlG dar und sei unwirksam. Dasselbe gelte für allgemeine Ausschluss- und Abgeltungsklauseln, solche können im Hinblick auf § 13 Abs. 1 S. 3. BurlG den gesetzlichen Mindesturlaub nicht umfassen.

Die Entscheidung des BAG verdeutlicht, dass bei der Regelung von Urlaubsansprüchen in Vergleichen besondere Sorgfalt geboten ist. Möchten die Parteien im Rahmen eines Gesamtpakets den Urlaubsanspruch „miterledigen“ und ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs noch nicht beendet, können sie nicht mehr auf die Formulierung: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt“ zurückgreifen. Vielmehr sollte man in solchen Fällen über Alternativen nachdenken. Eine Möglichkeit

kein Verzicht auf Mindesturlaub in Tatsachenvergleichen

Problemaufriss

Was tun?

Vorlage des Monats

ist es bspw. im Rahmen eines Vergleiches zu vereinbaren, dass die Abfindungssumme für den Fall anteilig gekürzt wird, dass im Beendigungszeitpunkt wider Erwarten ein Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht.

II. Vorlage

„Die Beklagte zahlt an den Kläger zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von 50.000,- EUR brutto (in Worten: fünfzigtausend). Der Anspruch auf die Abfindung ist bereits jetzt entstanden und vererblich. Die Abfindung wird innerhalb von vier Wochen nach Zustellung dieses Vergleichs an die Beklagte, frühestens aber zum Beendigungszeitpunkt, abgerechnet und an den Kläger ausgezahlt.

Sollten mit dem Beendigungszeitpunkt wider Erwarten Urlaubsabgeltungsansprüche entstehen, wird der Abfindungsanspruch noch um den entsprechenden Betrag einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Arbeitgeber-Brutto) gekürzt. Die Urlaubsabgeltung gelangt sodann neben der gekürzten Abfindung zur selben Fälligkeit unter Berücksichtigung der hierfür geltenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben zur Auszahlung.“

III. Anmerkungen

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung hatte sich – soweit erkennbar – mit dem vorliegenden Klauselvorschlag bisher nicht zu befassen. Nach Auffassung der Verfasserin dürfte jedoch eine solcher Klausel einer arbeitsgerichtlichen Kontrolle standhalten.

Für die Zulässigkeit der Klausel spricht die Vertragsfreiheit, welche Ausdruck der Privatautonomie ist. Grundsätzlich ermöglicht es diese jedem Einzelnen seine Rechtsverhältnisse nach seinem Willen selbst und eigenverantwortlich zu gestalten. Ihre Grenzen findet die Vertragsfreiheit nur in zwingendem Recht. Die Vereinbarung einer Abfindungszahlung im Rahmen von Vergleichs ist unstreitig freiwillig. Außer in Ausnahmekonstellationen (§ 1a KSchG; §§ 9, 10 KSchG; § 112 BetrVG) besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Im Umkehrschluss kann es den Parteien aufgrund der Vertragsfreiheit auch nicht verwehrt sein, den Anspruch auf die Abfindungszahlung für den Fall, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht, zu kürzen.

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorgeschlagene Klausel ist nur eine Möglichkeit mit offenen Urlaubsansprüchen bei Abschluss eines Vergleichs umzugehen. Möglich ist es auch, dass der finanzielle Wert des Urlaubsabgeltungsanspruchs letztlich im Vergleichsbudget „eingepreist“ wird und der Urlaubsabgeltungsanspruch erfüllt wird. Ist eine Freistellung möglich, können bestehende Urlaubsansprüche auf die Freistellung angerechnet werden. Keine Bedenken gegen den Abschluss eines Tatsachenvergleichs in der üblichen Form bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist.

Sophie Esser, Rechtsanwältin, Köln, esser@michelspmks.de

Klauselvorschlag

Zulässigkeit der Klausel

Vertragsfreiheit

pragmatische Lösungsmöglichkeiten nutzen

BAG: Unzulässigkeit der vollständigen Vorausabbedingung von Annahmeverzugsansprüchen bei unwirksamen Arbeitgeberkündigungen

§ 615 Satz 1 BGB kann für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung von den Arbeitsvertragsparteien nicht im Voraus vollständig abbedungen werden.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Urt. v. 28.1.2026 – 5 AS 4/25

I. Der Fall

Im Rahmen der hier zu besprechenden Entscheidung, hatte der Fünfte Senat des BAG, auf Vorlage des Zweiten Senates des BAG, zu entscheiden, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält, ob § 615 S. 1 BGB insoweit abgedungen werden kann, dass der Arbeitnehmer für den Fall einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung keinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn hat.

Zur Vorlage an den Fünften Senat kam es, da der Fünfte Senat des BAG im März 2023 (BAG, Urt. v. 29.3.2023 – 5 AZR 55/19) noch entschieden hatte, dass ein Arbeitnehmer nach der unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Gehalt für die nicht erbrachte Leistung hat, da der Anspruch auf Vergütung gemäß § 615 Satz 1 BGB, der normalerweise bei Annahmeverzug des Arbeitgebers gilt, im Arbeitsvertrag für diesen Fall wirksam ausgeschlossen wurde. Der Fünfte Senat des BAG ging im Jahr 2023 daher davon aus, dass § 615 S. 1 BGB vollumfänglich dispositiv sei.

Der vorliegenden Entscheidung und der Entscheidung des Fünften Senates aus März 2023 liegen Fallkonstellationen zu Grunde, in denen ein Arbeitnehmer im Nachgang einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugslohnansprüche gem. § 615 S. 1 BGB gegen den Arbeitgeber geltend machen, der Anspruch auf Annahmeverzugslohn jedoch, entweder durch die Wahl einer ausländischen Rechtsordnung oder durch individualvertragliche Vereinbarung, ausgeschlossen ist.

II. Die Entscheidung

Auf Nachfrage des Zweiten Senats hält der Fünfte Senat an seiner Auffassung aus März 2023 nicht mehr fest. Soweit es um unwirksame oder erst später wirksame Arbeitgeberkündigungen gehe, sei § 615 S. 1 BGB zwingend. § 615 S. 1 BGB kann für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung von den Arbeitsvertragsparteien nicht im Voraus vollständig abbedungen werden.

Zur Begründung führt der Fünfte Senat an, dass es sich zwar grundsätzlich bei § 615 S. 1 BGB um eine dispositive Vorschrift, d.h. eine Vorschrift, von welcher abgewichen werden kann, handele. Dies folge unter anderem aus § 619 BGB, welcher (nur) bestimmt, dass die den Dienstberechtigten nach §§ 617, 618 BGB obliegenden Verpflichtungen („Pflicht zur Krankenfürsorge“, „Pflicht zu Schutzmaßnahmen“) nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden können. Eine vergleichbare Vorschrift für § 615 BGB fehle jedoch im Bürgerlichen Gesetzbuch. Weiter führt der Fünfte Senat an, dass die Schlussfolgerung, dass § 615 S. 1. BGB im Grundsatz dispositiv sei, auch aus einem Umkehrschluss aus § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG folge. Denn § 11 Abs. 4 S. 2. AÜG bestimme ausdrücklich, dass das Recht eines Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden kann. Eine vergleichbare Regelung für § 615 S. 1 BGB

Divergenzvorlage

Notwendigkeit zur Vorlage

grundlegende Fragestellung

Abrücken von der bisherigen Rechtsprechung

Grundsatz: dispositiv

fehle jedoch. Dass § 626 Abs. 1 BGB – das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund – auch ohne eine explizite Vorschrift als unabdingbar gesehen wird, führe zu keiner anderen Bewertung. Der Gesetzgeber habe schon zum ersten Entwurf des Bürgerlichen Gesetzbuch erklärt, ein solches Recht „müsse“ den Parteien eines Dienstvertrages zustehen.

Die Abdingbarkeit von § 615 S. 1 BGB findet, nach Auffassung des fünften Senates, allerdings ihre Grenze, wenn sie zur Folge hat, dass der mit den zwingenden Kündigungsschutzvorgaben beabsichtigte Erhalt des Arbeitsverhältnisses oder zumindest seine verlängerte Dauer als Grundlage für den Bezug des Arbeitsentgelts als typische wirtschaftliche Lebensgrundlage für einen Arbeitnehmer unterlaufen wird. Denn der Arbeitgeber dürfe im Falle einer unwirksamen Kündigung nicht von Annahmeverzugslohnansprüchen befreit werden.

Für dieses Ergebnis spreche bereits § 11 KSchG, welcher regelt, dass sich Arbeitnehmer im Falle einer unwirksamen Kündigung gewisse Einnahmen „auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber nach der Entlassung schuldet“ anrechnen lassen müssen. § 11 KSchG setzte voraus, dass der Arbeitnehmer bei einer unwirksamen Kündigung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung des Entgeltes unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges habe. Auch der Wortlaut des § 12 S. 4 KSchG verdeutliche, dass der Gesetzgeber vom Grundsatz ausgeht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung grundsätzlich den entgangenen Verdienst aufgrund von Annahmeverzug zahlen muss.

III. Der Praxistipp

Ausgehend von der zuvor dargestellten, einheitlichen, Rechtsprechung des Fünften und Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichtes, ist es nicht möglich sich der Verpflichtung zur Zahlung des Annahmeverzuges in der Art zu entziehen, dass in Arbeitsverträgen individualvertragliche Vereinbarungen geschlossen werden, welche § 615 S. 1 BGB ausschließen.

Gleiches Ergebnis kann auch nicht durch die Vereinbarung einer ausländischen Rechtsordnung erzielt werden. Die Entscheidung verdeutlicht nochmals, dass die Rechtswahl einer ausländischen Rechtsordnung erheblichen Einschränkungen unterliegt. Zwar können die Arbeitsvertragsparteien eine ausländische Rechtsordnung frei wählen, dies geht jedoch nicht uneingeschränkt. Zwingende Schutzrechte wie Mindestlohn oder Kündigungsschutz können nicht durch die Wahl einer anderen als die eigentliche geltenden Rechtsordnung ausgehebelt werden, vgl. Art. 8 Rom I-Verordnung.

Sophie Esser, Rechtsanwältin, Köln, esser@michelspmks.de

BAG: Paarvergleich als ausreichende Grundlage für Entgeltgleichheitsklage

1. Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich). Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist.

Ausnahme: zwingende Kündigungsschutzvorgaben werden unterlaufen

Begründung

kein vertraglicher Ausschluss möglich

Rechtswahl einer ausländischen Rechtsordnung

2. Die Kausalitätsvermutung i.S.v. § 22 AGG setzt bei Entgeltgleichheitsklagen nicht voraus, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts besteht.

[Leitsätze des Gerichtes]

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

I. Der Fall

Die seit 1995 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin gehört seit 2008 der Führungsebene E3 (Abteilungsleiterebene) an. Die Vergütung der Führungskräfte auf der Ebene E3 beinhaltet neben einem Jahresgrundgehalt, einen jährlichen Company Bonus, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Pension Capital One) sowie eine aktienorientierte Vergütung (Performance Phantom Share Plan – PPSP).

Im Intranet der Beklagten gibt es ein sog. Entgelttransparenz-Dashboard, in dem die Beschäftigten unter anderem die Höhe ihres monatlichen Gehaltes sowie ihres Company Bonus mit dem Median dieser beiden Entgeltbestandteile innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer mit der gleichen tariflichen Entgeltgruppe bzw. auf der gleichen Führungsebene im Betrieb vergleichen können. In den Jahren 2018–2022 lagen das Grundgehalt und der Company Bonus der in diesem Zeitraum teilzeitbeschäftigten Klägerin bei Umrechnung auf eine Vollzeitbeschäftigung unter dem angegebenen Median der männlichen und der weiblichen Vergleichsgruppe.

Die Klägerin macht gegenüber der Beklagten eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechtes bei der Bemessung ihrer Vergütungsbausteine in den Jahren 2018–2022 geltend. Hierzu bezieht sie sich auf das – über dem Median der männlichen Vergleichsgruppe liegende – Entgelt ihres im selben Betrieb ebenfalls als Abteilungsleiter der Ebene E 3 beschäftigten und das gleiche Dienstaltes wie die Klägerin aufweisenden männlichen Kollegen S. Die Beklagte hat die von der Klägerin geltend gemachte Differenzzahlung zum Entgelt des Kollegen S ebenso abgelehnt wie die hilfsweise verlangte Zahlung der Entgeltdifferenz bezogen auf die Höhe des Medians der im Entgelttransparenz-Dashboard ausgewiesenen männlichen Vergleichsgruppe. Daraufhin hat die Klägerin die von ihr verlangte Differenzzahlung beim ArbG Stuttgart geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben (ArbG Stuttgart, Urt. v. 19.10.2023 – 22 Ca 7069/21). Die hiergegen von beiden Seiten eingelegte Berufung war für die Klägerin weitgehend erfolglos (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 1.10.2024 – 2 Sa 14/24). Die Revision der Klägerin und die Anschlussrevision der Beklagten führten zur Aufhebung und Zurückverweisung.

II. Die Entscheidung

Das BAG hat das Urteil des LAG Baden-Württemberg in weiten Teilen aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen (Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24).

Eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung muss nach Auffassung des BAG nicht gegeben sein. Ein solches Erfordernis sei mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar. Nach der Rechtsprechung des EuGH müsse eine Klägerin in einem auf Art. 157 Abs. 1 AEUV gestützten Rechtsstreit lediglich darlegen und – im Bestreitensfall – beweisen, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahle als ihrem zum Vergleich herangezogenen männlichen Kollegen und dass sie und der Kollege die gleiche oder zumindest eine gleichwertige

Vergütung der Klägerin

Entgelttransparenz-Dashboard

Paarvergleich

Verfahrensgang

Zurückverweisung an das LAG

Paarvergleich ausreichend

Rechtsprechung

Arbeit verrichten. Damit könne jede Frau und jeder Mann zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranziehen.

Für eine Umkehr der Beweislast gemäß § 22 AGG genüge es, wenn die klagende Partei beweise, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahle als ihrem zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts, der die gleich oder eine gleichwertige Arbeit verrichte. Bestehe die Vermutung einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, trage die andere Partei die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei. Hierfür gelte das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Da das LAG aufgrund seiner bisherigen Feststellungen nach den vorstehenden Ausführungen keine Entscheidung treffen durfte, war der Rechtsstreit zurückzuverweisen.

III. Der Praxistipp

Mit der Entscheidung führt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zu Entgeltendifferenzklagen konsequent fort. Liegen Indizien für eine Entgeltdiskriminierung vor, wird es Arbeitgebern nur dann gelingen, sich gegen eine Anpassung der Vergütung nach oben erfolgreich zur Wehr zu setzen, wenn sie in der Lage sind, die Gehaltsunterschiede mit objektiven geschlechtsneutralen Kriterien zu rechtfertigen. Lücken in der Dokumentation bei einem unterschiedlichen Gehaltsgefüge zwischen Geschlechtern gehen zu Lasten der Arbeitgeber.

Arbeitgebern ist daher auch ohne die ausstehende Umsetzung der Entgelt-Transparenz-Richtlinie dringend zu empfehlen, zu überprüfen, ob ihre Entgeltsysteme insgesamt, das heißt bezogen auf die gesamte Belegschaft und bezogen auf jeden einzelnen Entgeltbestandteil geschlechtsneutral gestaltet sind.

Peter Hützen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf, huetzen@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 AZR 113/25 –

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Bedingungseintritt einer „Liga-Klausel“ nach Abstieg aus der ersten Handball-Bundesliga

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30.6.2024 aufgrund einer als sog. „Liga-Klausel“ arbeitsvertraglich vereinbarten auflösenden Bedingung.

Die Beklagte ist Trägerin des Spielbetriebs der Bundesliga-Herren-Handballmannschaft des B. e.V. Der Kläger war bei ihr seit dem 1.7.2022 als Trainer der 1. Handballmannschaft der Herren des B. e.V. auf der Grundlage eines zunächst bis 30.6.2026 befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Unter dem 15.11.2023 – in dem Zeitpunkt spielte die 1. Handballmannschaft der Herren des B. e.V. in der 1. Handball-Bundesliga – unterzeichneten der Kläger und einer der beiden Geschäftsführer der Beklagten auf deren Initiative einen zum 1.7.2022 wirksam werdenden Anstellungsvertrag mit einer Mindestlaufzeit von sechs Jahren („bis zum 30.6.2028“). Ausweislich einer Klausel „besitzt [der Vertrag] ausschließlich für den Bereich der 1. Handball-Bundesliga Gültigkeit. Bei Abstieg oder Lizenzverlust/-rückgabe endet der Vertrag.“ Mit Schreiben vom 11.6.2024 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass der B. e.V. in der kommenden

Beweislastumkehr

Fortführung der
Rechtsprechung

geschlechtsneutrales
Entgeltsystem

Bedingungseintritt einer
„Liga-Klausel“ nach Abstieg
aus der ersten Handball-
Bundesliga

Terminvorschau BAG

Spielsaison in die 2. Handball-Bundesliga absteige, so dass das Vertragsverhältnis der Parteien zum 30.6. 2024 enden werde.

Der Kläger begehrt zuletzt noch die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch den Eintritt der im Arbeitsvertrag vom 15.11.2023 vereinbarten auflösenden Bedingung nicht beendet worden ist. Er ist der Auffassung, die vereinbarte Bedingung sei rechtsunwirksam. Es fehle an einem sachlichen Grund. Zudem sei die Klausel nicht hinreichend bestimmt. Die Bedingung „Abstieg“ würde mit der (unwirksamen) Bedingung „Lizenzverlust/-rückgabe“ vermischt. Auch stehe am 30. Juni eines Jahres nicht verlässlich fest, ob die Ligaklausel greife. Schließlich hat der Kläger einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis nach §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG wegen der fehlenden Unterschrift des zweiten Geschäftsführers der Beklagten geltend gemacht. Die Beklagte meint demgegenüber, die Bedingung sei wegen der Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt. Die Verknüpfung von Trainerverträgen mit der jeweiligen Liga sei üblich. Auch habe der Kläger die Ligaklausel gewünscht. Diese Klausel ermögliche einem Trainer, sich neu aufzustellen, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Das Fehlen der Unterschrift des weiteren Geschäftsführers sei unschädlich, da der unterzeichnende Geschäftsführer einzelvertretungsberechtigt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision.

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urt. v. 27.5.2025 – 3 SLa 614/24

Termin der Entscheidung: 15.4.2026, 9:00 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

Der Senat verhandelt am selben Tag ein Parallelverfahren (7 AZR 149/25).

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 15 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.