



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 3 / 2026

BAG: Kein einklagbarer Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote

BAG: Nicht alles ist eine Versetzung

BAG: Beschränkung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruches auf personenbezogene Daten

LAG Bremen: Richtigkeit der Sozialdaten in der Betriebsratsanhörung

LAG Baden-Württemberg: Anforderungen an das bEM-Verfahren

ArbG Berlin: AGG-Entschädigung wegen Anrede „Herr“? - Rechtsmissbrauch

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Kein einklagbarer Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote

BAG, Urteil vom 26.08.2026 - 5 AZR 37/25

Der Fall

Der Kläger verlangte nach einer unwirksamen Kündigung von seinem Arbeitgeber, dem Beklagten, Annahmeverzugsvergütung. In dem Prozess wendete der Beklagte ein, der Kläger habe es gem. § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen und machte Auskunftsansprüche geltend. Er forderte den Kläger auf, die ihm von der Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung mitzuteilen und anzugeben, auf welche dieser Vorschläge er sich mit welchem Ergebnis beworben hat. Zudem solle er Bewerbungsunterlagen vorlegen sowie Auskünfte/ Unterlagen zu etwaigen eigenen Bemühungen erteilen. Das Landesarbeitsgericht gab dem Auskunftsbegehren der Beklagten in einem Teilurteil in geringem Umfang statt.

Die Entscheidung

Nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts durfte das Teilurteil nicht ergehen, da die Widerklage der Beklagten unter einer unzulässigen Bedingung stand, so dass das Bundesarbeitsgericht das Berufungsurteil aus prozessualen Gründen aufhob und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwies.

Das Landesarbeitsgericht wird im fortgesetzten Berufungsverfahren zu beachten haben, dass sich ein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus § 242 BGB nur auf die Mitteilung der Umstände erstreckt, die der Arbeitgeber vortragen muss, um im Rahmen eines Annahmeverzugsprozesses die sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers auszulösen, so dass kein Auskunftsanspruch

hinsichtlich der Bemühungen des Arbeitnehmers um eine andere Beschäftigung besteht.

Macht ein Arbeitgeber geltend, dass der Arbeitnehmer Zwischenverdienst böswillig unterlassen hat, so trägt er hierfür die Darlegungslast. Um dieser Darlegungslast nachzukommen, muss der Arbeitgeber vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten im Verzugszeitraum bestanden. Soweit sich der Arbeitgeber hierzu auf Vermittlungsvorschläge der Arbeitsvermittlung stützen will, weiß er weder, ob solche Vorschläge unterbreitet wurden, noch welchen Inhalt sie haben. Daher steht ihm auf der Grundlage von § 242 BGB ein – ggf. selbständig einklagbarer – Anspruch auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge und deren Inhalt zu.

Nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts besteht darüber hinaus kein weitergehender Anspruch des Arbeitgebers auf Auskunft darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf Vorschläge beworben hat. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast vorzutragen, wie er auf die Stellenangebote reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er mit welchem Ergebnis unternommen hat. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts benötigt der Arbeitgeber die begehrten Informationen nicht um seine Einwendung nach § 11 KSchG zu erheben.

Unser Kommentar

Die Entscheidung bestätigt den bestehenden Auskunftsanspruch. Darüber hinaus gewährt die Entscheidung kein weiteres Auskunftsrecht, was von Arbeitgebern als „Rückschritt“ empfunden werden kann. Tatsächlich zieht die Entscheidung allerdings – dogmatisch nachvollziehbar – eine klare Grenze und bringt für Arbeitgeber, die prozessual sauber vortragen und damit die sekundäre Darlegungslast der Arbeitnehmer auslösen, keinen Nachteil.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Nicht alles ist eine Versetzung

BAG, Urteil vom 21.04.2026 - 1 ABR 10/25

Der Fall

Die Arbeitgeberin betreibt eine Pflegeeinrichtung mit fachlich nicht spezialisierten Wohnbereichen ohne feste Zuordnung der Bewohner zu bestimmten Pflegekräften. Sie setzte eine Verwaltungsmitarbeiterin für vier Wochen am Empfang ein und versetzte Pflegekräfte dauerhaft in andere Wohnbereiche, ohne den Betriebsrat zu beteiligen.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, es handle sich in beiden Fallgruppen um zustimmungspflichtige Versetzungen iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG. Er stützte hierauf einen Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG und beantragte – neben einem weit gefassten Hauptantrag, der sich am Gesetzeswortlaut des § 99 Abs. 1 BetrVG orientierte – hilfsweise, der Arbeitgeberin zu untersagen, künftig entsprechende personelle Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrats vorzunehmen.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag teilweise statt. Die Beschwerde des Betriebsrats bei dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Auf die Anschlussbeschwerde der Arbeitgeberin änderte das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung ab und wies das Unterlassungsbegehren bezüglich der Versetzungen insgesamt ab. Hiergegen richtete sich die zugelassene Rechtsbeschwerde des Betriebsrats.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates vollumfänglich zurück.

Der Hauptantrag genügte nicht dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, weil er nahezu wörtlich den Gesetzestext des § 99 Abs. 1 BetrVG wiederholte, ohne die zwischen den Beteiligten streitigen personellen

Maßnahmen konkret zu bezeichnen. Der zulässige Hilfsantrag war unbegründet. Ein Unterlassungsanspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG setzt einen groben Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten voraus. Ein solcher lag nicht vor.

Bei der Zuweisung der Arbeitnehmerin an den Empfang bei einer Dauer von weniger als einem Monat wäre eine Versetzung nur bei einer „erheblichen Änderung der Umstände“ der Arbeitsleistung gem. § 95 Abs. 3 S. 1 Alt. 2 BetrVG anzunehmen gewesen. Da Publikumskontakt sowohl in der Verwaltung (telefonisch/E-Mail) als auch an der Rezeption (auch persönlich) zum typischen Arbeitsinhalt gehört, war von einer Versetzung nicht auszugehen.

Bei den Pflegekräften fehlte es an einem anderem „Arbeitsbereich“ iSv. § 95 Abs. 3 S. 1 Alt. 1 BetrVG. Der Arbeitsort ändert sich durch Etagenwechsel im selben Gebäude nicht. Mangels fachlicher Spezialisierung und fester Bewohnerzuordnung auf den Wohnbereichen änderte sich auch der Tätigkeitsinhalt nicht. Ein anderes „Arbeitsregime“ scheide mangels relevanter Zusammenarbeit in den Teams und Personalbefugnisse der Wohnbereichsleitungen aus.

Unser Kommentar

Die Entscheidung präzisiert den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG für Betreiber von Einrichtungen mit gleichartig strukturierten Wohnbereichen: Wenn keine fachliche Spezialisierung der Bereiche und keine feste persönliche Zuordnung von Pflegekräften besteht, kann Personal zwischen den Wohnbereichen eingesetzt werden, ohne dass hierfür die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuholen ist. Entscheidend bleibt jedoch der Einzelfall anhand des Gesamtbilds der Tätigkeit. Relevant ist zudem die Absage an Globalanträge, die lediglich den Gesetzeswortlaut wiedergeben. Streitige Maßnahmen müssen konkret bezeichnet werden.

Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Beschränkung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruches auf personenbezogene Daten

BAG, Urteil vom 16.04.2026 - 8 AZR 169/25

Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war in leitender Funktion tätig. Die Compliance-Abteilung der Arbeitgeberin wurde darüber informiert, dass die Arbeitnehmerin einen als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschriebenen Führungsstil habe. Mit verschiedenen Verhaltensweisen habe sie Mitarbeiter verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht. Es soll Fälle gegeben haben, in denen andere Mitarbeiter aufgrund dieser Verhaltensweisen kündigten.

Die Arbeitgeberin beauftragte daraufhin eine Rechtsanwaltskanzlei mit der Durchführung einer Compliance-Untersuchung wegen des Verdachts auf ein Führungsverhalten der Arbeitnehmerin. Es wurde ein Untersuchungsbericht erstellt, der eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung enthält. Die Vorwürfe gegen die Arbeitnehmerin werden darin aufgelistet und Hinweisgeber sowie Zeugen namentlich benannt. Der Inhalt der Gespräche wird teilweise mit wörtlichen Zitaten und teilweise zusammengefasst wiedergegeben. Es sind Wertungen und Würdigungen der beauftragten Kanzlei enthalten, auch bezüglich der Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen.

Aufgrund der Ergebnisse des Untersuchungsberichts kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin. Die Arbeitnehmerin verlangte gegenüber ihrer Arbeitgeberin die Herausgabe des Untersuchungsberichtes.

Das Arbeitsgericht hat die Arbeitgeberin verurteilt, der Arbeitnehmerin eine Kopie des Untersuchungsberichts zur Verfügung zu stellen. Das Landesarbeitsgericht hat die

hiergegen gerichtete Berufung der Arbeitgeberin zurückgewiesen und sie verurteilt, der Arbeitnehmerin Einsicht in den Untersuchungsbericht zu gewähren.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen ist, dass der Klägerin kein Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 1 iVm. Abs. 3 DSGVO hinsichtlich des gesamten Untersuchungsberichts einschließlich der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise, zusteht. Der Arbeitnehmerin stehe nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 DSGVO allein ein Recht auf Auskunft über die personenbezogenen Daten und die in Art. 15 Abs. 1 Buchst. a bis h DSGVO näher bezeichneten Informationen zu. Art. 15 Abs. 3 S. 1 DSGVO gewährt zudem einen Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Daten.

Art. 15 Abs. 3 S. 1 DSGVO stelle kein anderes Recht dar, als das in Art. 15 Abs. 1 DSGVO vorgesehene und gewähre keinen eigenständigen Anspruch gegen den Verantwortlichen auf Zurverfügungstellung des Dokuments als solches, sondern auf die personenbezogenen Daten, die es enthält und die vollständig sein müssen.

Unser Kommentar

Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche werden immer wieder von Arbeitnehmern geltend gemacht. Die vorliegende Entscheidung zeigt insbesondere im Hinblick auf die Durchführung interner Untersuchungen und daraus resultierender Berichte, dass allein die personenbezogenen Daten herausgegeben werden müssen, nicht aber der Bericht im Ganzen. Arbeitnehmer erhalten somit über Art. 15 DSGVO auch nicht mittelbar einen Anspruch auf Offenlegung der Berichte und Stellungnahmen sowie den detaillierten Hintergründen für etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Dr. Philipp Wollert, Rechtsanwalt, Hannover

Richtigkeit der Sozialdaten in der Betriebsratsanhörung

LAG Bremen, Urteil vom 06.03.2026 - 1 SLa 31/25

Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger und hörte hierzu zuvor den bei ihr gebildeten Betriebsrat unter Angabe der Sozialdaten an.

Zu den Unterhaltspflichten gab die Arbeitgeberin folgendes an: „Kinder laut Steuerkarte 2.0“. Tatsächlich war der Kläger jedoch Vater von drei Kindern und auch allen drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Zwischen den Parteien hatte es unmittelbar zuvor ein Kündigungsschutzverfahren gegeben, in dem die Arbeitgeberin unterlegen war. In diesem Verfahren hatte der Kläger ebenfalls die Richtigkeit der Betriebsratsanhörung gerügt, sich aber nicht auf eine weitere Unterhaltspflicht berufen. Er hat jedoch mitgeteilt, drei Kinder zu haben.

In dem streitgegenständlichen Kündigungsschutzverfahren verwies der Kläger dann auf die Unterhaltspflichten. Der Kündigungssachverhalt war zwischen den Parteien überdies auch streitig.

Die Entscheidung

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen, die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Die zur Kündigung führenden Verhaltensweisen sahen beide Gerichte als ausreichend dargelegt an.

Im Hinblick auf die hier weitergehende Frage, ob die objektiv unrichtige Angabe in der Betriebsratsanhörung zur Unwirksamkeit derselben führt, entschieden beide Gerichte dahingehend, dass dies nicht so ist.

Der Arbeitgeber ist nach ständiger Rechtsprechung nach dem Grundsatz der subjektiven Determination verpflichtet, dem Betriebsrat die aus seiner Sicht maßgeblichen Tatsachen, die zur Kündigung führen, mitzuteilen.

Dazu gehören grundsätzlich auch die Sozialdaten, da deren Abwägung für die Entscheidung über die Kündigung von Relevanz ist.

Der Arbeitgeber ist allerdings nicht gehalten, die Richtigkeit der ihm bekannten Sozialdaten zu überprüfen. Eine solche Anforderung geht zu weit.

Möchte der Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber weitere Unterhaltspflichten als auf der Lohnsteuerkarte angegeben, berücksichtigt, ist es an ihm, den Arbeitgeber darüber in Kenntnis zu setzen. Nur wenn der Arbeitgeber Kenntnis davon hat, dass die ihm bekannten lohnsteuerrechtlichen Kinderfreibeträge nicht die tatsächlichen Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers widerspiegeln, ist ihm abzuverlangen, seinen diesbezüglichen Kenntnisstand an den Betriebsrat weiterzugeben und sich nicht auf die Mitteilung der Anzahl der Kinderfreibeträge zu beschränken.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdient Zustimmung.

Für Arbeitgeber gilt bekanntlich, große Sorgfalt bei der Betriebsratsanhörung walten zu lassen. Auch unabsichtliche Fehler können hier schnell weitreichende Folgen haben.

Würde die Rechtsprechung den Arbeitgebern darüber hinaus noch vorgeben, dass diese die ihnen bekannten Sozialdaten weitergehend ausforschen müssen, würde daraus schnell eine objektive Anforderung werden – und damit das Gegenteil zu dem Grundsatz der subjektiven Determination.

Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

Anforderungen an das bEM-Verfahren

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.01.2026 - 4 Sa 39/25

Der Fall

Gegenüber der Klägerin war eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Vorausgegangen waren erhebliche Fehlzeiten der Klägerin aufgrund von häufigen Kurzerkrankungen. Streitig zwischen den Parteien war, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Die Beklagte hatte in der Einladung zum bEM-Gespräch angekündigt, im Erstgespräch gemeinsam abstimmen zu wollen, ob die Hinzuziehung des Betriebsarztes sinnvoll sei. Eine solche Abstimmung fand jedoch nicht statt. Zudem wurde die Klägerin nicht auf die Schweigepflicht des Betriebsarztes hingewiesen.

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt und verurteilte die Beklagte zur Weiterbeschäftigung der Klägerin. Hiergegen richtete sich die Berufung der Beklagten.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht wirksam aufgelöst wurde.

Das Gericht hat in dem Urteil zunächst die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen dargelegt. Erforderlich seien eine negative Gesundheitsprognose, eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen sowie eine Interessenabwägung. Die Kündigung – so das Landesarbeitsgericht – scheitere jedenfalls an der Interessenabwägung und sei demnach unverhältnismäßig. Die Beklagte habe das erforderliche bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt und nicht hinreichend dargelegt, dass es keine anderen Mittel als die Kündigung gegeben habe, um der Vertragsstörung zu begegnen. Im Rahmen des bEM soll

geprüft werden, ob mildere Mittel zur Vermeidung von künftigen Fehlzeiten bestehen.

Gemäß § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX sei, soweit erforderlich, der Werks- oder Betriebsarzt zum bEM hinzuzuziehen. Dieser könne dem Beschäftigten neutral begegnen und, da er der ärztlichen Schweigepflicht unterliege, sei von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arzt und Beschäftigtem auszugehen. Eine solche Vertrauensbasis sei für das Gelingen des bEM von zentraler Bedeutung, weshalb der Beschäftigte ausdrücklich auf die Schweigepflicht hinzuweisen sei. Indem die Beklagte die Einbeziehung des Werks- oder Betriebsarztes nicht in Erwägung gezogen habe und auch im Erstgespräch keine Abstimmung zu der Hinzuziehung stattgefunden haben, sei kein ordnungsgemäßer ergebnisoffener Suchprozess durchgeführt worden. Da die Klägerin ihre Diagnosen im Erstgespräch gegenüber der Beklagten nicht offenbaren wollte, wäre es angezeigt gewesen, die Schweigepflicht des Betriebsarztes zu nutzen, um mögliche Abhilfemaßnahmen zu ermitteln, ohne Diagnosen offenbaren zu müssen. Die Beklagte habe nicht einfach „den Deckel draufmachen“ können. Es sei nicht auszuschließen, dass das bEM ein positives Ergebnis gebracht hätte.

Unser Kommentar

Bei krankheitsbedingten Kündigungen gilt: Wird das bEM nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, wird die personenbedingte Kündigung in der Regel im Rahmen der Interessenabwägung scheitern. In der Praxis sollten Arbeitgeber bei der Formulierung der Einladung zum bEM-Gespräch darauf achten, neben dem Hinweis auf die Möglichkeit zur Hinzuziehung eines Werks- oder Betriebsarztes auch den Hinweis auf die ärztliche Schweigepflicht zu ergänzen. Zudem sollte die Erörterung der Hinzuziehung eines Werks- oder Betriebsarztes im Gespräch mit dem Beschäftigten dokumentiert werden.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen

AGG-Entschädigung wegen Anrede „Herr“? - Rechtsmissbrauch

ArbG Berlin, Urteil vom 28.05.2026 - 42 Ca 3438/26

Der Fall

Die klagende Person ist nicht-binär. Sie absolviert ein Vollzeitstudium an einer Fernuniversität und daneben ein Studium der Rechtswissenschaften. Sie bewarb sich auf eine Stelle als „Referent/in“ Vergabe und öffentliche Beschaffung“ in Vollzeit. In dem Anschreiben wies sie explizit darauf hin, non-binär zu sein und bat um eine geschlechtsneutrale Anrede. Schon vor der Bewerbung fertigte sie einen Screenshot der Ausschreibung. Es erfolgte eine Absage, in der sie als „Herr“ angesprochen wurde. Noch am gleichen Tage machte die klagende Partei einen Entschädigungsanspruch geltend. Sie unterbreitete ein Vergleichsangebot von 5.000 €. Die Beklagte räumte in einer E-Mail handwerkliche Fehler bei der Ausschreibung ein. Die konkrete Wahl von Anredemöglichkeiten sei allerdings unmöglich gewesen, da diese endlos gingen. Die Ablehnung wurde mit dem Fehlen von fundierten Kenntnissen im Vergaberecht und der öffentlichen Beschaffung begründet. Eine Stunde und 20 Minuten nach der Ablehnung des Vergleichsangebotes wurde die Klage eingereicht. Die klagende Partei führt in 5 weiteren Fällen Verfahren wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren vor dem Arbeitsgericht Berlin.

Die Entscheidung

Die Klage wurde abgewiesen. Das Gericht hat dahinstehen lassen, ob die Formulierung „Referent/in“ oder die Anrede „Herr“ und die Formulierung der Entscheidung für „Bewerberinnen und Bewerber“ als Benachteiligung wegen des Geschlechts zu werten ist. Denn die Beklagte hat den durchgreifenden Einwand des

Rechtsmissbrauchs erhoben. Es liegen objektive Umstände vor, die den Schluss auf ein missbräuchliches Verhalten begründen. Dies könne allerdings nicht allein aus der Vielzahl erfolgloser Bewerbungen und der fünf Entschädigungsprozesse geschlossen werden. Dies ist dann relevant, wenn im Zusammenhang mit einer Vielzahl anderweitiger Bewerbungen und anschließender Entschädigungsklagen nur angenommen werden kann, dass sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen des Bewerbers feststellen lässt, das auf der Erwägung beruht, bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise werde letztlich ein auskömmlicher „Gewinn“ verbleiben (unter Hinweis auf BAG, Urt. v. 19.09.2024 - 8 AZR 21/24, Rz. 50 m.w.N.). Auch die Tatsache, dass neben dem Vollzeitstudium eine Vollzeitbeschäftigung gesucht werde, führe alleine nicht hierzu. Jedoch fehlt es an Vortrag, wie sich das Fernstudium mit der ausgeschriebenen Stelle vereinbaren lasse. Die Tatsache, dass sich das Bewerbungsanschreiben nicht inhaltlich mit der Stelle und den geforderten Anforderungen und Qualifikationen auseinandersetzt, deutet ebenfalls auf einen Rechtsmissbrauch hin. Auch die Tatsache, dass bereits vor der Bewerbung ein Screenshot von der Stellenausschreibung gefertigt wurde und die Klage dann nur 1 Stunde und 20 Minuten nach Ablehnung des Vergleichsangebotes eingereicht wurde, sind Umstände, die auf einen Rechtsmissbrauch hindeuten. Hiermit habe sich die klagende Partei nicht substantiiert auseinandergesetzt.

Unser Kommentar

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Das Gericht stellt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Diskriminierung und dem Rechtsmissbrauch umfassend dar. Auch wenn aktuell in der Fachpresse und darüber hinaus auf die Anzahl der Bewerbungen von AGG-Hopfern abgestellt wird, macht diese Entscheidung deutlich, dass auch andere Aspekte eine Rolle spielen können.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Magdeburg

Bevorstehende Veranstaltungen

28. Oktober 2026: „Weiterbeschäftigungsansprüche im Prozess“, Online-Seminar der Deutsche **Anwalt**Akademie, 13:00 Uhr bis 18:30 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/seminare/weiterbeschaeftigungsansprueche-im-prozess.76828> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).

Aktuelle Veröffentlichungen

Haupt- und Nebenleistungspflichten, Befristete Arbeitsverhältnisse, Antidiskriminierung und Internationales Arbeitsrecht in: **Tschöpe Arbeitsrecht Handbuch**, 2027 (Dr. Stefan Sasse, Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche)

Reform der Statusabgrenzung: Die „neue Selbständigkeit“ nach § 7 Abs. 5 SGB IV-E im Überblick, GmbHR 14/2026, R212 (Jacqueline Roigk)

Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 07.05.2026 – 8 AZB 25/25, Zeugnisanspruch – Zwangsvollstreckung nach Vergleich – Vollstreckbarer Inhalt, ArbRB 2026, 232 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 04.03.2026 – 7 AZR 297/24, Vereinbarung einer Befristung im gerichtlichen Vergleich, ArbRB 2026, 267 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG Hamm, Beschluss vom 19.02.2026 – 9 Ta 319/25, Zwangsvollstreckungsverfahren über die Erteilung eines Zeugnisses, ArbRB 2026, 172 (Dr. Stefan Sasse)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



Miriam Handt
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Clara Kaciran-
Demir**
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



**Dr. Philipp
Wollert**
Hannover