



In dieser Ausgabe:

- 1. Zum Annahmeverzugslohn: Was Arbeitgeber von ihren ehemaligen Mitarbeitern wissen dürfen**
- 2. Kein Annahmeverzugslohn im Kündigungsschutzprozess**
- 3. Streit um Compliance-Bericht: Managerin fordert Kopien von internen Untersuchungsberichten**
- 4. Ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit in Sachsen-Anhalt**
- 5. Aktuelle Verbraucherpreise**
- 6. ANG-Wirtschaftsdaten September 2026**

1. Zum Annahmeverzugslohn: Was Arbeitgeber von ihren ehemaligen Mitarbeitern wissen dürfen

Arbeitgeber haben gegenüber Beschäftigten, die nach einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugslohn verlangen, einen Auskunftsanspruch über Stellenangebote, die ihnen von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter unterbreitet wurden. Der Arbeitgeber kann dieses Gehalt kürzen, wenn der Mitarbeiter es böswillig unterlassen hat, sich um eine andere Stelle zu bemühen und anderweitig Geld zu verdienen, § 11 Nr. 2 KSchG.

In einem solchen Fall darf der Arbeitgeber vom Mitarbeiter Auskunft darüber verlangen, welche Stellenangebote ihm die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter vermittelt haben. Das BAG stellt mit einer Entscheidung vom 26.08.2026 – 5 AZR 37/25 klar: Der Arbeitgeber braucht diese Information, weil er selbst regelmäßig nicht weiß, ob und welche Stellenangebote dem Mitarbeiter überhaupt unterbreitet wurden. Einen Anspruch darauf zu erfahren, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Mitarbeiter auf diese Stellen beworben hat, hat der Arbeitgeber dagegen nicht. Diese Informationen muss der Mitarbeiter erst herausgeben, wenn der Arbeitgeber zuvor konkret dargelegt hat, welche Stellen für den Mitarbeiter geeignet und zumutbar waren.

Das BAG hat die Rollenverteilung klar geregelt. Der Arbeitgeber muss zuerst darlegen, welche konkreten Arbeitsmöglichkeiten es im fraglichen Zeitraum gab und dass diese für den Mitarbeiter geeignet waren. Stützt er sich dabei auf Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit, darf er vom Mitarbeiter Auskunft über diese Vorschläge verlangen. Erst wenn der Arbeitgeber dies getan hat, ist der Mitarbeiter an der Reihe. Er muss sich dann dazu äußern, ob und wie er sich auf die genannten Stellen beworben hat.

Diese Entscheidung enthält demzufolge eine klare Botschaft an Arbeitnehmer: Sie dürfen sich nach einer Kündigung nicht einfach zurücklehnen und auf den Ausgang des Gerichtsverfahrens warten. Sie müssen weiterhin aktiv nach einer neuen Stelle suchen. Neu ist die Klarstellung zur Verteilung der Pflichten im Gerichtsverfahren: Der Mitarbeiter muss nicht von sich aus und nicht sofort alle Details über seine Bewerbungsbemühungen mitteilen. Zunächst genügt es, wenn er mitteilt, welche Stellenangebote er erhalten hat. Erst wenn der Arbeitgeber im Gegenzug darlegt, dass diese Stellen für den Mitarbeiter geeignet waren, muss der Mitarbeiter sich zu seinen Bewerbungen im Einzelnen äußern.

2. Kein Annahmeverzugslohn im Kündigungsschutzprozess

Ein Arbeitnehmer gewinnt den Kündigungsschutzprozess; ein Angebot des Arbeitgebers zur Prozessbeschäftigung ignoriert er allerdings auf dem Weg dahin. Das bleibt für den Annahmeverzugslohnanspruch nicht ohne Folgen, so das LAG Hamm mit Urteil vom 06.08.2026 – 18 SLa 24/26.

Wer während eines Kündigungsschutzprozesses eine zumutbare Prozessbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ohne triftigen Grund ausschlägt, könne seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB in Verbindung mit § 11 Nr. 2 KSchG vollständig verlieren. Das gelte auch nach einer verhaltensbedingten Kündigung.

Ein Kommissionierer, der seit 1993 in einem Lager arbeitete, geriet mit einem Kollegen aneinander. Der Kollege hatte mehrfach mit einem elektrischen Hubwagen – einer sogenannten „Ameise“ – gehupt. Daraufhin verlor der Mitarbeiter die Nerven und warf einen rund 370 Gramm schweren Kunststoffhammer in Richtung des Kollegen. Er traf ihn nicht. Der Hammer schlug stattdessen in ein Rolltor ein und zerbrach.

Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin fristgerecht zum 31.08.2023. Im gleichzeitig geführten Kündigungsschutzprozess bot er dem Mitarbeiter an, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiter zu beschäftigen – und zwar in dem Bereich, in dem er zuletzt gearbeitet hatte. Der Arbeitnehmer reagierte auf dieses Angebot nicht. Später gab ihm das LAG Recht: Die Kündigung war unwirksam. Der Kläger beantragte anschließend die Nachzahlung seines Gehalts für die Zeit von September 2023 bis Juni 2024, in der er nicht hatte arbeiten dürfen.

Das Gericht sah das Angebot des Arbeitgebers als ausreichend konkret an. Es musste kein fertiger Arbeitsvertrag sein. Die Angabe, dass der Mann in seinem bisherigen Bereich weiterarbeiten sollte, reichte aus, um zu wissen, welche Tätigkeit, welcher Arbeitsort und welche Bezahlung infrage kamen. Bei Unklarheiten hätte der Arbeitnehmer einfach nachfragen können.

Die Weiterbeschäftigung war dem Kläger auch zuzumuten. Dass der Arbeitgeber verhaltensbedingt gekündigt hatte, spielte keine Rolle. Unstrittig war lediglich, dass der Kläger den Hammer geworfen hatte. Gestritten wurde nur darüber, ob er seinen Kollegen tatsächlich treffen wollte. Das war für das Gericht eine Frage der rechtlichen Bewertung, nicht des Sachverhalts selbst. Bei der Abwägung der Interessen überwogen die Gründe für eine Weiterbeschäftigung.

Weil der Kläger das Angebot trotzdem ignorierte und nicht zur Arbeit zurückkehrte, hatte er nach Auffassung des Gerichts böswillig auf einen Verdienst verzichtet. Sein Anspruch auf Nachzahlung des Gehalts entfiel deshalb vollständig.

3. Streit um Compliance-Bericht: Managerin fordert Kopien von internen Untersuchungsberichten

Eine leitende Mitarbeiterin und ihr Arbeitgeber streiten vor Gericht darum, ob sie Kopien mehrerer Fassungen eines internen Untersuchungsberichts erhalten darf.

Ausgangspunkt des Konflikts: Drei Personen, die Hinweise auf mögliche Missstände gegeben hatten, warfen der Managerin vor, sie führe ihren Bereich herabwürdigend, einschüchternd, respektlos und unehrlich. Daraufhin ließ das Unternehmen den Vorwürfen nachgehen und beauftragte eine Anwaltskanzlei mit einer internen Untersuchung – einer sogenannten Compliance-Überprüfung.

Die Kanzlei legte zwei fast identische Abschlussberichte vor, einen vom 31.01.2024 und einen vom 06.02.2024. Beide Berichte enthalten Bewertungen der Anwälte, beispielsweise dazu, wie glaubwürdig die Aussagen der Beteiligten sind. Die ältere Fassung vom 31.01. enthält zusätzlich noch rechtliche Erläuterungen und Hinweise an das Unternehmen als Auftraggeber.

Die Managerin verlangt Kopien dieser Berichte. Vor dem Arbeitsgericht beantragte sie zunächst die Aushändigung einer Kopie des Berichts vom 31.01.2024 und, falls das nicht möglich sei, zumindest das Recht, den Bericht einzusehen. Im weiteren Verfahrensverlauf forderte sie zusätzlich eine Kopie der neueren Fassung vom 06.02.2024.

Das Arbeitsgericht gab der Klage zunächst statt. Das LAG entschied differenzierter: Die Aushändigung von Kopien lehnte es ab, doch die Managerin erhielt das Recht, den Abschlussbericht in der Fassung vom 06.02.2024 zumindest einzusehen. Gegen die Ablehnung der Kopienherausgabe legte die Managerin Revision beim BAG ein. Dort weitete sie ihre Forderungen noch aus und beantragte nun auch die Herausgabe einer Kopie eines Zwischenberichts vom 19.10.2023.

Das BAG entschied mit Urteil vom 16.04.2026 – 8 AZR 169/25: Es besteht kein Anspruch auf Herausgabe der vollständigen Kopie eines Compliance-Abschlussberichts!

Zur Begründung berief sich das BAG auf die europäische Datenschutzgrundverordnung. Das einheitliche Auskunftsrecht aus Artikel 15 DS-GVO beziehe sich nur auf personenbezogene Daten. Artikel 15 Abs. 3 S. 1 DS-GVO gewähre keinen eigenständigen Anspruch auf Herausgabe eines Dokuments als solches, sondern lediglich einen Anspruch auf eine vollständige Kopie der darin enthaltenen personenbezogenen Daten. Die rechtlichen Analysen der Anwälte im Untersuchungsbericht sind jedoch keine personenbezogenen Daten der Managerin. Eine Kopie des gesamten Berichts inklusive der rechtlichen Ausführungen und der Hinweise an das Unternehmen war auch nicht ausnahmsweise erforderlich, damit die Managerin die sie betreffenden Daten verstehen kann. Solche zusätzlichen Informationen dürfen nur verlangt werden, wenn diese benötigt werden, um eigene Datenschutzrechte auszuüben – nicht aber, um sich gegen eine Rechtsauffassung des Arbeitgebers zur Wehr zu setzen. Hierfür stehen andere rechtliche Wege zur Verfügung.

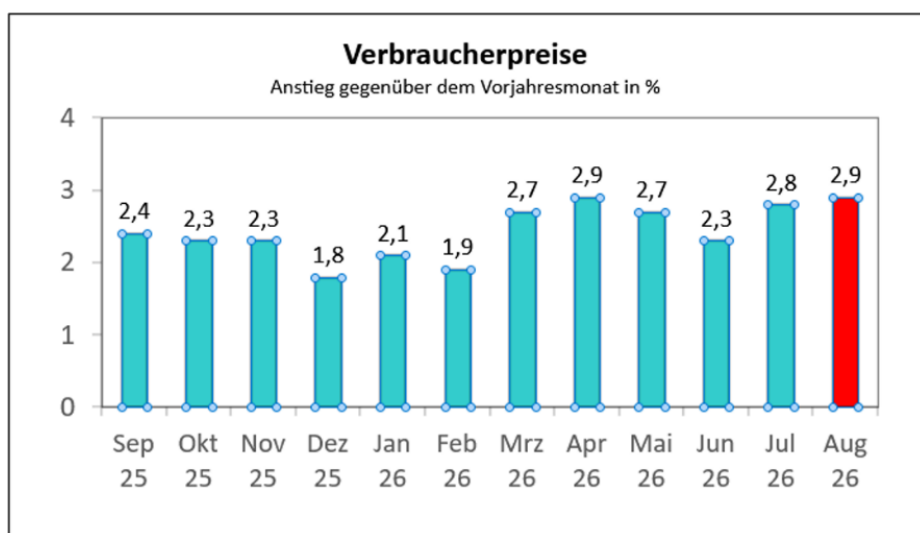
Ein Anspruch auf Herausgabe einer Kopie ergab sich auch nicht aus dem Arbeitsrecht. Zwar dürfen Arbeitnehmer ihre Personalakte einsehen und auf eigene Kosten Kopien anfertigen, dieses Recht ist aber auf einen angemessenen Umfang begrenzt. Es berechtigt nicht dazu, die gesamte Personalakte zu kopieren. Zudem ist schon zweifelhaft, ob die rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise überhaupt zur Personalakte gehören.

Das BAG hat in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH zutreffend festgestellt, dass rechtliche Analysen keine personenbezogenen Daten sind. Die Entscheidung zieht eine klare Grenze zwischen Datenschutzrecht und Arbeitsrecht: Die Datenschutzgrundverordnung ist kein Weg, um ganze Untersuchungsberichte zu bekommen, um damit arbeitsrechtliche Ansprüche durchzusetzen.

4. Ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit in Sachsen-Anhalt

Zum 01.05.2027 werden die nächsten Berufungen ehrenamtlicher Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Sachsen-Anhalt vorgenommen. Der derzeitige Bedarf ergibt sich beim LAG Sachsen-Anhalt sowie beim Arbeitsgericht Dessau-Roßlau, beim Arbeitsgericht Halle und beim Arbeitsgericht Magdeburg. Bei Interesse melden Sie sich gerne bis spätestens zum 09.10.2026 bei Annika Hiller Hiller@vdew.online oder bei Kerstin Wissel Wissel@vdew.online, damit wir Ihnen die hierfür erforderlichen Unterlagen zukommen lassen können. Wir übermitteln dann die Vorschlagslisten an das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt.

5. Aktuelle Verbraucherpreise



6. ANG-Wirtschaftsdaten September 2026

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für September 2026.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin