



In dieser Ausgabe:

- 1. Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages**
- 2. Diskriminierungsverdacht - bereits ein einziger besser bezahlter männlicher Kollege genügt**
- 3. Aktueller Tarifabschluss**

1. Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages

In einem Verfahren, den das Arbeitsgericht Iserlohn (Urt. v. 08.07.2026 – 1 Ca 1046/25) in diesem Jahr zu entscheiden hatte, schloss ein langjähriger Mitarbeiter im öffentlichen Dienst im Januar 2019 mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag. Er erhielt dafür eine Abfindung von 250.000 € und schied aus dem Arbeitsverhältnis aus. Später wurde der damalige Personalleiter wegen Untreue verurteilt, da er die ungewöhnlich hohe Abfindung ohne ausreichenden Grund zugesagt hatte. Auch der Mitarbeiter selbst wurde wegen Beihilfe zu einer Geldstrafe verurteilt. Das Gericht ordnete außerdem an, dass die Abfindung von rund 250.000 € wieder eingezogen wird, weil sie aus der Straftat stammte.

Der Mitarbeiter forderte daraufhin, in sein altes Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Er wollte wieder beschäftigt werden, Lohn für Mai und Juni 2025, vom Aufhebungsvertrag zurücktreten sowie Schadensersatz mit der Argumentation, der Arbeitgeber hätte ihn vor dem strafrechtlichen Risiko warnen müssen.

Die Klage wurde in allen Punkten abgewiesen. Ein Aufhebungsvertrag wird durch Gesetz nur dann nichtig, wenn das Gesetz sich ausdrücklich gegen ein solches Geschäft richtet. Das ist hier nicht der Fall. Wenn nur eine Seite – der Personalleiter – gegen die Regeln verstößt und der Arbeitnehmer davon nichts weiß, bleibt der Vertrag gültig. Nach Überzeugung des Gerichts habe der Mitarbeiter gerade nicht gewusst, dass die Abfindung trotz der Höhe gegen die Pflicht zur sparsamen und wirtschaftlichen Verwaltung verstieß. Ein Arbeitnehmer müsse gerade nicht prüfen, ob das Angebot seines Arbeitgebers vielleicht „zu hoch“ ist.

Im Weiteren scheiterte auch der Rücktritt vom Vertrag. Dabei ersah die Kammer die Auszahlung der Abfindung an den anderen Vertragsteil als unmittelbaren Vertragsinhalt und mithin gerade nicht als Geschäftsgrundlage an. Was der empfangende Teil mit dem Geld macht, mithin ob er dieses behalten kann oder darf, stellt sein eigenes Risiko dar. Dass das Geld später strafrechtlich eingezogen wurde, ist eine Folge seines eigenen Mitwirkens am Vertrag und daher kein Grund, den Vertrag rückabzuwickeln.

Der Schadensersatzanspruch schied in der Sache ebenso aus. Der Arbeitgeber muss zwar bei arbeitgeberseitig initiierten Aufhebungsverträgen auf typische Risiken hinweisen, wie z.B. Nachteile bei der Rente oder beim Arbeitslosengeld. Nicht von dieser Warnobliegenheit umfasst ist indes die Warnung vor theoretischen

schen Strafbarkeitsrisiken, an die im Zeitpunkt des Vertragschlusses kein Vertragsteil gedacht hat. Das gilt umso mehr, als der Mitarbeiter anwaltlich beraten war. Aufklärungspflichten dürfen nicht überdehnt werden.

Praxishinweis:

Ein einmal geschlossener Aufhebungsvertrag bleibt grundsätzlich bestehen, auch wenn sich später herausstellt, dass auf Arbeitgeberseite Verhandlungsfehler aufgetreten sind. Ein Arbeitsverhältnis lebt nicht wieder auf, nur weil eine Abfindung strafrechtlich eingezogen wurde.

Ferner ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber bei Aufhebungsverträgen zwar auf bekannte, typische Risiken hinweisen muss, diese Hinweispflicht aber nicht uferlos ausfällt. Zudem verringert die anwaltliche Vertretung des Mitarbeiters die Reichweite der Hinweispflicht erheblich.

Trotz alledem lehrt die Entscheidung, dass insbesondere sehr hohe Abfindungen ein eigenes Risiko bergen. Im konkreten Verfahren kam dem Arbeitgeber zugute, dass sich die Abfindung wirtschaftlich noch erklären ließ, da der Mitarbeiter kurz vor der ordentlichen Unkündbarkeit stand sowie eine Schwerbehinderung aufwies. Es erscheint daher ratsam, bei außergewöhnlichen Abfindungen schriftlich festzuhalten, warum sie sachlich gerechtfertigt sind (Vergleichsfälle, Wirtschaftlichkeitsprüfung, Verhandlungsgrundlage).

2. Diskriminierungsverdacht - bereits ein einziger besser bezahlter männlicher Kollege genügt

Eine Führungskraft der Ebene E3 klagte gegen ihren Arbeitgeber auf gleiches Entgelt. Sie verdiente weniger als viele männliche Kollegen, die nach Auskunft des Arbeitgebers alle „gleichwertige“ Tätigkeiten auf derselben Ebene ausübten. Die Klägerin berechnete ihre Ansprüche auf mehrere Weisen: im Vergleich zu einer Liste von 23 männlichen Kollegen, im Vergleich zu ihrem direkten Vorgänger und Nachfolger sowie im Vergleich zum Median (also dem „Mitteldurchschnitt“) der männlichen Vergleichsgruppe. Zusätzlich forderte sie höhere Boni, virtuelle Unternehmensanteile („Phantom Shares“), Dividendenzahlungen und mehr Bausteine für ihre Betriebsrente.

Das LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 12.08.2026 – 4 Sa 58/25) wies die weitgehenden Ansprüche ab, gab der Klägerin aber auf Basis der neuen Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24) im Kern Recht.

Danach ist die Hürde für den Diskriminierungsverdacht niedrig. Benennt eine Arbeitnehmerin auch nur einen männlichen Kollegen, der für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient, kehrt sich die Beweislast um. Das Gericht betonte dahingehend, dass der schlichte Nachweis der ungleichen Bezahlung genügt. In der Vergangenheit oft verlangte, hohe Wahrscheinlichkeitsrechnungen sind danach nicht mehr nötig. Auch der Vergleich mit dem Median der anderen Gruppe ist zulässig, da dahinter der faktische Vergleich mit einem realen oder gedachten „Median-Kollegen“ steckt.

Nach der Beweislastumkehr muss der Arbeitgeber den vollen Beweis erbringen, dass nur geschlechtsneutrale Gründe die Differenz erklären. Das gelang hier nicht. Der Arbeitgeber verwies auf Leistung, Qualität und Betriebszugehörigkeit, konnte aber nicht zugleich transparent machen, wie diese Kriterien gewichtet und wie daraus die konkreten Gehälter berechnet wurden. Bloße Behauptungen und nicht nachvollziehbare Bewertungen in den Gehaltsgesprächen reichen nicht. Schon die eigene Einstufung aller E3-Stellen als „gleichwertig“ hat dem Arbeitgeber dabei die Vergleichbarkeit ausgedreht.

Dies befreit die Arbeitnehmerin jedoch nicht davon, die Höhe der Ansprüche zu beweisen. Die Klägerin hatte die Gehälter ihrer Vergleichskollegen nur geschätzt und hochgerechnet, welches bestritten wurde und damit nicht beweisbar war. Der Arbeitgeber durfte die Weitergabe der individuellen Gehälter aus Datenschutzgründen verweigern. Das Entgelttransparenzgesetz – in der Fassung im Zeitpunkt der Gerichtsentscheidung – sieht nur Auskünfte über Gruppen (mit mindestens sechs Personen), nicht über Einzelpersonen vor. Deshalb scheiterten die Vergleichsrechnungen zu den Top-Verdienern. Mit den offiziellen Median-Daten aus dem Transparenz-Dashboard errechnete das Gericht die Ansprüche selbst auf Basis der Differenz zwischen dem Gehalt der Klägerin und dem Median der Männer (nicht nur der Differenz zwischen Männer- und Frauen-Median, welche das BAG als zu eng verworfen hat). Auch bei Boni, Phantom Shares, Dividendenäquivalenten und Rentenbausteinen bekam die Klägerin Nachzahlungen, soweit sie weniger als der Durchschnitt aller Mitarbeiter erhalten hatte.

Praxishinweis:

Verdienen Mitarbeiter desselben Levels oder derselben Ebene unterschiedlich und sind jene Unterschiede nicht schlüssig, drohen Nachzahlungsklagen. Daran anschließend wirkt sich die Beweislastumkehr erheblich auf die Obsiegsenswahrscheinlichkeit aus.

Das LAG stellte klar, dass auch ein bisher intransparentes Vergütungssystem im Prozess nachvollziehbar dargelegt werden muss, insbesondere welche Kriterien es anwendet sowie wie die Gewichtung und erkennbare Anwendung ausfällt. Wer Gehälter nach Gefühl oder „Gutdünken“ festlegt und das nicht dokumentiert, kann die Vermutung der Benachteiligung später kaum widerlegen. Dokumentieren Sie daher, welche Kriterien Sie verwenden, wie sie gewichtet sind und wie das Ergebnis zustande kommt.

Nutzen Sie Ihre Gestaltungsmacht bei Vergütungssystemen sachgerecht. Ein anerkannt gesicherter Verteidigungsansatz ist die „Ausreißer“-Argumentation. Wer als Vergleichsperson ohnehin zu den Bestverdienern der eigenen Geschlechtsgruppe gehört, dessen Spitzengehalt spricht gegen eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Ebenso bleiben geschlechtsneutrale Kriterien wie Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit zulässig – aber auch sie müssen transparent und wirklich angewendet werden.

Das Thema betrifft nicht nur das Grundgehalt. Auch Boni, Aktien-/Phantom-Share-Programme, Dividendenäquivalente und Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung fallen unter Entgeltgleichheit und den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, sodass Abweichungen vom Durchschnitt der Belegschaft hier ebenfalls einen sachlichen Grund erfordern.

3. Aktueller Tarifabschluss

Am 26.08.2026 haben sich der VdEW und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Ernährungswirtschaft Sachsen-Anhalt** geeinigt:

- Erhöhung der Löhne für das Jahr 2026 um 3,5 %.
- Zum 01.12.2026 steigen die Löhne zusätzlich um 1,2 % bis zu 2,2 %.
- Ab 2027 werden die Ergebnisse aus dem Tarifgebiet Obst- und gemüseverarbeitende Industrie, Fruchtsaftindustrie und Mineralbrunnen Niedersachsen/Bremen übernommen. Zusätzlich wird ein fester Angleichwert von 1,75 % vereinbart. Die letzte Erhöhung mit diesem festen Angleichwert erfolgt zum 01.07.2032.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2026 um 3,5 %.
- Ab 2027 dauerhafte prozentuale Koppelung der Ausbildungsvergütungen an das jeweils geltende Eckentgelt.
 - im 1. Ausbildungsjahr 37,5 %,
 - im 2. Ausbildungsjahr 40,0 %,
 - im 3. Ausbildungsjahr 42,5 % und
 - im 4. Ausbildungsjahr 45,0 %.
- Laufzeit: 01.01.2026 – 31.12.2032 (84 Monate).

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Tim Jessen
Assessor