



In dieser Ausgabe:

1. AGG-Klagen: Ende des „Endlosschadens“?
2. Betriebsgefahr Massageöl?
3. Arbeitsleistung während Kündigungsschutzprozess - Doppelt hält besser
4. Aktueller Tarifabschluss

1. AGG-Klagen: Ende des „Endlosschadens“?

Sachverhalt

Ein Bewerber hatte sich im Jahr 2009 bei einer großen deutschen Versicherung um eine Stelle im Trainee-Programm beworben und eine Absage erhalten, die ihm zufolge wegen seines Alters unzulässig gewesen wäre. In einem langjährigen Vorprozess verurteilte das Hessische Landesarbeitsgericht den Arbeitgeber 2018 dazu, dem Mann alle künftigen Schäden aus der unterlassenen Einstellung zu ersetzen. Auf dieser Grundlage zog der Kläger vor Gericht und verlangte für die Jahre 2020 bis 2023 rund 236.000 Euro Entschädigung – als Ausgleich für den Verdienst, den er bei der Versicherung angeblich „verpasst“ hätte. Seiner Ansicht nach steht ihm dieser Ausgleich zeitlich unbegrenzt, also bis zur Rente, zu. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit diesem Vorstoß mit Urteil vom 10.09.2026 (8 AZR 153/25) nun endgültig Schluss gemacht. Zwar muss ein Arbeitgeber, der einen Bewerber unzulässig benachteiligt hat, grundsätzlich den finanziellen Schaden ersetzen, auch ohne, dass hierfür von vornherein eine Obergrenze gilt. Die Grenze zieht das Gericht aber beim ursächlichen Zusammenhang: Der Schaden muss tatsächlich auf die Benachteiligung zurückgehen. Das ist nicht mehr der Fall, sobald der Bewerber einen neuen, passenden Job gefunden hat und diese Tätigkeit Bestand hat. Genau das traf hier zu: Der Kläger war bereits vor 2020 bei einer Behörde in einer seiner Qualifikation entsprechenden Stelle beschäftigt. Seine weitere Karriere ist damit sein eigenes Lebensrisiko – und geht den früheren Arbeitgeber nichts mehr an. Ein Anspruch auf Gehaltsausgleich bis zur Rente besteht also nicht.

Praxishinweis:

Die Entscheidung gibt Planungssicherheit: Der Schadensersatz endet spätestens dann, wenn der abgelehnte Bewerber wieder eine angemessene Stelle hat. Unternehmen sollten in solchen Verfahren deshalb genau darlegen und belegen, welche Tätigkeit der Kläger inzwischen ausübt und wie lange schon. Und noch wichtiger: Vergleiche mit AGG-Klägern sollten immer eine umfassende Abgeltungsklausel enthalten, damit sich Folgeklagen für weitere Zeiträume gar nicht erst stellen lassen.

2. Betriebsgefahr Massageöl?

Sachverhalt

Die Klägerin hatte sich über das betriebsinterne Portal ihres Arbeitgebers eine individuelle Schulter- und Nackenmassage gebucht. Die Massage war eine vom Unternehmen bezahlte, freiwillige Gesundheitsförderungsmaßnahme, die während der Arbeitszeit im Betriebsgebäude von Personal des Betriebsarztes durchgeführt wurde. Beim Betreten des Massageraums stürzte die Klägerin am 27.08.2024 auf am Boden befindlichem Massageöl und erlitt u. a. einen Außenmeniskusriss. Die Beklagte lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die Klägerin meinte, die Massage diene der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und zog eine Parallele zum anerkannten Betriebssport.

Entscheidung

Das Sozialgericht München wies die Klage mit Urteil vom 22.07.2026 (S 9 U 498/25) ab. Zwar war die Klägerin als Beschäftigte versichert und der Sturz ist als äußeres Ereignis grundsätzlich mitversichert. Es fehlte jedoch am inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit. Maßgeblich ist hier die Handlungstendenz: Die Klägerin wollte ihre Beschwerden lindern. Individuelle gesundheitsfördernde Maßnahmen gehören grundsätzlich zum unversicherten privaten Lebensbereich. Weder die Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Pflicht noch einer vermeintlich solchen war gegeben. Die Teilnahme war freiwillig und nicht angeordnet. Auch dass die Massage während der Arbeitszeit, auf Arbeitgeberkosten und im Betrieb stattfand, änderte daran nichts. Insoweit befand sich die Klägerin objektiv in einer Pause. Die für Betriebssport und Gemeinschaftsveranstaltungen anerkannte Ausweitung des Versicherungsschutzes greift bei einer individuellen Massage nicht, da sie nicht dem Betriebszusammenhalt dient. Ein Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 SGB VII schied aus, weil der Sturz innerhalb des Betriebsgeländes erfolgte und der Weg zu einer unversicherten "Privatsache" eigenwirtschaftlich war. Auch eine besondere Betriebsgefahr verwirklichte sich nicht.

Praxishinweis:

Freiwillige Gesundheitsangebote wie Massagen erweitern den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nicht unbedingt, unabhängig von der Durchführung während der Arbeitszeit und der Kostentragung des Arbeitgebers. Versicherungsschutz käme allenfalls in Betracht, wenn die Teilnahme arbeitsvertraglich angeordnet oder geschuldet wäre. Dennoch bleibt die allgemeine Verkehrssicherungspflicht des Arbeitgebers und damit das zivilrechtliche Risiko zu beachten.

3. Arbeitsleistung während Kündigungsschutzprozess - Doppelt hält besser

Sachverhalt

Ein Monteur war seit 2021 bei einem Bauunternehmen beschäftigt. Nachdem eine ordentliche und eine außerordentliche Kündigung aus den Jahren 2022 und 2023 rechtskräftig für unwirksam erklärt worden waren, zahlte der Arbeitgeber ab

Februar 2023 kein Gehalt mehr. Der Arbeitnehmer bezog Arbeitslosengeld und trat im Juni 2023 eine neue Stelle an. Der Arbeitgeber forderte ihn danach nicht auf, die Arbeit wieder aufzunehmen. Erst im Februar 2025 räumte der Arbeitgeber schriftlich ein, dass seine bisherigen Kündigungen unwirksam waren. Er lud den Arbeitnehmer ein, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und wies ihn an, sich am 07.04.2025 in der Verwaltungszentrale zu melden. Der Arbeitnehmer erschien nicht. Er wurde abgemahnt und schließlich im April 2025 fristlos, hilfsweise ordentlich, gekündigt. Streitig waren neben dieser Kündigung auch Annahmeverzugslohnansprüche für Anfang 2024 sowie die Wirksamkeit einer weiteren Kündigung vom September 2024.

Entscheidung

Das LAG Hessen gab im Ergebnis dem Arbeitgeber mit Urteil vom 09.01.2026 (10 SLa 615/25) weitgehend Recht. Zunächst bestätigte es, dass der Arbeitgeber für die Zeit ab Februar 2024 im Annahmeverzug war. Wer eine unwirksame Kündigung ausspricht, erklärt damit im Regelfall zugleich, die Arbeitsleistung nicht mehr annehmen zu wollen. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitskraft danach nicht von sich aus anbieten. Er darf abwarten, bis der Arbeitgeber ihm den Arbeitsplatz wieder zuweist. Das gilt auch nach einem gewonnenen Kündigungsschutzprozess und selbst dann, wenn der Arbeitnehmer inzwischen eine neue Stelle hat. Er kann dann die Differenz zwischen altem und neuem Gehalt verlangen. Die dagegen lautende Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag war zudem unwirksam, weil sie den Mindestlohn nicht ausnahm.

Entscheidend war aber die Kündigung vom April 2025. Wenn der Arbeitgeber die Unwirksamkeit seiner Kündigungen ausdrücklich einräumt und den Arbeitnehmer ernsthaft zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordert, lebt die Arbeitspflicht wieder auf. Das gilt nach Auffassung des Gerichts auch während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses. Wer einer solchen Aufforderung nicht nachkommt, verweigert die Arbeit beharrlich. Nach vorheriger Abmahnung kann dann eine fristlose Kündigung wirksam sein, was das Gericht hier bejahte. Der Arbeitnehmer kann sich nicht darauf zurückziehen, zunächst eine gerichtliche Klärung abwarten zu wollen. Die Aufforderung zur Rückkehr berührt sein Kündigungsschutzrecht nicht.

Praxishinweis:

Nach einer unwirksamen Kündigung muss der Arbeitnehmer nicht von sich aus zurückkehren. Er darf eine klare Arbeitszuweisung abwarten. Wer an einer Kündigung zweifelt, sollte den Mitarbeiter daher frühzeitig unmissverständlich zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern und dabei klarstellen, dass die Arbeitsleistung als Erfüllung des bestehenden Arbeitsvertrags angenommen wird. Kommt der Arbeitnehmer einer solchen Aufforderung gleichwohl nicht nach, kann nach Abmahnung wirksam, auch fristlos, gekündigt werden. Zu beachten ist, dass das Urteil noch nicht rechtskräftig ist.

4. Aktueller Tarifabschluss

Am 05.10.2026 haben sich der Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft e. V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Hefeindustrie Bayern** geeinigt:

- Erhöhung der Entgelte ab dem 01.12.2026 um 2,9 %.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 01.12.2026 um 80,00 €.
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe im Oktober 2026 i.H.v. 156,00 €, Auszubildende hälftig, Teilzeitbeschäftigte nach Teilzeitgrad, kein Anspruch für ruhende Arbeitsverhältnisse.
- Zahlung eines monatlichen Fahrtkostenzuschusses i.H.v. 66,80 € für Auszubildende.
- Laufzeit: 01.10.2026 – 31.12.2027 (15 Monate)

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

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Syndikusrechtsanwalt