



PERSONALFORUM 2026

Alterssicherung im Fokus: Die Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge
23.04.2026, 10–16 Uhr, BayWa Business Conference Center, Arabellastraße 4, 81925 München



Jetzt bereits
anmelden!

SAVE THE DATE

Liebe LGAD-Mitglieder,

wir blicken auf ein bewegtes Jahr zurück. Die hoffnungsvollen Erwartungen, die mit der Bundestagswahl zu Jahresbeginn verbunden waren, haben sich zwischenzeitlich in Ernüchterung gewandelt. Und auch die „Omnibusverfahren“ in Europa sind bislang nicht der notwendige Befreiungsschlag für die Wirtschaft. Die ökonomischen Rahmenbedingungen bleiben damit weiter herausfordernd: Die anhaltende wirt-

schaftliche Stagnation, hohe Energie-, Arbeits- und Steuerkosten sowie zu viel Bürokratie belasten die Unternehmen spürbar.

Gleichzeitig zeigt sich, wie wichtig starke Netzwerke, klare Orientierung und verlässliche Austauschformate gerade in Zeiten des Umbruchs sind. Diesen Zusammenhang, der auch auf unserem Verbandstag im Sommer erlebbar war, werden wir weiter stärken und aktiv dabei unterstützen, Chancen zu identifizieren und unsere Wirtschaftsstufe zukunftsfähig aufzustellen.

Mit Blick auf 2026 möchten wir Ihnen einige unserer Vorhaben vorstellen: Beim Personalforum am 23. April widmen wir uns der betrieblichen Altersvorsorge – einem Thema, das ange-sichts steigender Sozialversicherungsbeiträge und wachsender Anforderungen an die Eigen-verantwortung weiter an Bedeutung gewinnt. Als Keynote-Speaker begrüßen wir Prof. Dr. Martin Werdung, Mitglied des Sachverständigenrats der Bundesregierung.

Zudem laden wir Sie am 14. Juli zum 4. Groß-handelsforum bei der IHK Nürnberg ein, das Impulse zu aktuellen wirtschaftspolitischen und branchenspezifischen Entwicklungen geben wird.

Neu starten wir 2026 auch mit unserem Pilot-projekt „Regional:Talk“, mit dem wir das erfolg-

reiche Format „Politiker:Talk“ in den baye-rischen Landesbezirken ausweiten werden. Eingeladen sind alle LGAD-Mitglieder und ausgewählte Großhändler aus der jeweiligen Region. Ziel ist es, den Austausch vor Ort zu stärken, neue Netzwerke zu ermöglichen und regionale Themen, die für unsere Wirtschaftsstufe relevant sind, frühzeitig aufzugreifen.

Zum Jahresende möchten wir Ihnen herzlich danken. Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Teams eine besinnliche Weihnachtszeit, erholsame Feiertage und einen guten Start in ein gesundes und chancenreiches Jahr 2026.



Christoph Leicher
Christoph Leicher
Präsident



Christian Klingler
Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

Auszeichnung für langjähriges Engagement

LGAD-Schatzmeister Wolf Maser erhält Staatsmedaille für besondere Verdienste um die bayerische Wirtschaft

Unser LGAD-Schatzmeister Wolf Maser wurde am 19. November im Ludwig-Erhard-Festsaal des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie mit der Staatsmedaille für besondere Verdienste um die bayerische Wirtschaft ausgezeichnet. Verliehen wurde die Auszeichnung durch Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger.

Wolf Maser ist seit fünf Jahrzehnten auf vielfältige Weise im Bereich Handel tätig. Direkt nach seiner Ausbildung trat er 1975 in die Geschäftsführung seines Familienunternehmens ein. Seit 2019 widmet er sich überwiegend der Beratung junger Unternehmen, die von seiner langjährigen unternehmerischen Erfahrung profitieren.

Neben seinem unternehmerischen Engagement engagiert sich Wolf Maser seit vielen Jahren auch

LGAD-Schatzmeister Wolf Maser mit seiner verliehenen Staatsmedaille



ehrenamtlich in der Region, unter anderem bei uns im LGAD, dem er bereits 1977 beigetreten ist.

Die Staatsmedaille wird an Personen verliehen, die sich in besonderer Weise für die Wirtschaft in ihrer Region einsetzen. Wolf Maser bringt diese Werte in



Gruppenbild mit dem Bayerischen Staatsminister Hubert Aiwanger

seiner Arbeit tagtäglich ein: Er unterstützt junge Unternehmen mit seiner Erfahrung, trägt zur Stabilität von Betrieben bei und engagiert sich mit großem Einsatz für die Region.

Wir gratulieren unserem Schatzmeister herzlich zu dieser verdienten Auszeichnung.

LGAD-Seminarkalender

05. Februar 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Der kranke Arbeitnehmer

05. März 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Das Arbeitsverhältnis in der Krise – Ausgewählte Praxisprobleme

16. April 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Low-Performer im Arbeitsverhältnis

23. April 2026:
LGAD-Personalforum 2026

05. Mai 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Von der Einstellung bis zur Kündigung

09. Juni 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Update Urlaubsrecht

09. Juli 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Der Schwerbehinderte Arbeitnehmer

12. November 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Update Arbeitsrecht – Aktuelle Rechtsprechung



Ehrenamt vor Ort

LGAD-Vorstandssitzung bei Hoval in Aschheim



Rundgang bei Hoval

Mitte November fand unsere LGAD-Vorstandssitzung bei der Hoval GmbH in Aschheim statt. Gastgeber war Geschäftsführer Wolfgang Allgäuer, der uns gemeinsam mit seinem Team herzlich empfing.

Nach einer Führung durch die Showroom-Bereiche erhielten wir spannende Einblicke in die Technologie moderner Wärmepumpen. Ein Experiment zeigte anschaulich, wie eine Wärmepumpe arbeitet und welche Innovationskraft in der Kombination aus Heizen, Kühlen und Lüften steckt.

Im Anschluss folgte eine intensive Vorstandssitzung zu aktuellen Themen im Groß- und Außenhandel sowie eine angeregte Netzwerkzeit in kollegialer Atmosphäre.

Ein Blick in die Unternehmensgeschichte zeigt die tiefe Verwurzelung von Hoval in Deutschland: 1955 entstand die erste Kooperation mit Friedrich Krupp, 1979 wurde die Hoval GmbH gegründet,

det, seit 2001 befindet sich das deutsche Headquarter in Aschheim. Heute unterstützen rund 100 Mitarbeitende Fachingenieure, das Fachhandwerk und Anlagenbauer mit maßgeschneiderten Systemlösungen und praxisnahen Schulungen.

Bekannte Referenzen unterstreichen die Leistungsfähigkeit des Unternehmens – darunter die Audi AG in Ingolstadt, die Paulaner Brauerei, das Franz-Marc-Museum oder das Schloss St. Emmeram in Regensburg; international etwa der Burj Khalifa in Dubai, die Tower Bridge in London oder das Schloss Vaduz in Liechtenstein.

Ein herzlicher Dank an Wolfgang Allgäuer und das Team von Hoval für die Gastfreundschaft, die spannenden Einblicke und den offenen Austausch.



Gruppenbild des LGAD-Vorstands

“ Wir reden KLARText
von Thomas Braun

Es müssen endlich Taten folgen – Wege aus der Wohnungskrise

Deutschland steckt tief in der Wohnungskrise: Langwierige Genehmigungen, unklare Fördermodelle und steigende Baukosten bremsen die Bautätigkeit, während der Bedarf an Wohnraum weiter wächst. Frühere Regierungen, insbesondere die Ampel, haben die falschen Signale gesetzt. Planung und Umsetzung müssen deutlich beschleunigt werden. Ohne konsequenter Bürokratieabbau bleibt die Bauzurückhaltung bestehen.

Der Handlungsdruck zeigt sich besonders an drei Punkten:

Erstens: In vielen Städten herrscht akute Wohnungsnott. Familien finden kaum bezahlbare Mietwohnungen, in Universitätsstädten stehen Studierende und Wohnungssuchende in langen Schlangen für ein einziges Zimmer.

Zweitens: Deutschland ist Schlusslicht beim Wohneigentum. Während in vielen EU-Ländern über 70 % der Menschen im Eigentum leben, sind es hier weniger als die Hälfte. Die Folge: Mieten verschlingen einen großen Teil des Haushaltseinkommens.

Drittens: Der Wohnungsbau sichert Millionen Arbeitsplätze in Bauwirtschaft und Zulieferbetrieben.



Thomas Braun,
LGAD-Vizepräsident
und Geschäftsführender Gesellschafter der
Schmitt & Orschler
GmbH & Co. Farben
und Heimtex KG

Es gibt erste Anzeichen für ein Umdenken in Berlin. Mit dem neuen „Bau Turbo“ setzt die Bundesregierung erstmals seit Jahren Hoffnungssignale. Doch beim Bürokratieabbau bleibt viel zu tun. Rund 20.000 Bauvorschriften hemmen Projekte und treiben Kosten. In manchen Regionen dauert die Genehmigung eines Modulhauses länger als dessen Bau – ein unhaltbarer Zustand. Gute Konzepte reichen nicht; es braucht Mut zu pragmatischen Lösungen.

Der Bestand an Sozialwohnungen ist seit Jahrzehnten rückläufig: Von ehemals rund vier Mio. sind heute nur noch etwa ein Viertel übrig. Wohneigentum und bezahlbare Mieten entlasten nicht nur finanziell, sondern schützen langfristig

vor Altersarmut. Die neue Bundesregierung hat die Chance, Vertrauen zurückzugewinnen und das Bauen neu zu denken. Mit dem „Bau Turbo“ – Innenverdichtung, Aufstockung ohne Bebauungsplan, Zwei-Monats-Frist – wurden erste Schritte beschlossen.

Doch es braucht mehr:

- bessere Förderung für Wohneigentum
- ein starkes Wohnungsbau-Konjunkturprogramm
- einen nachhaltigen Ausbau des sozialen Wohnungsbaus

Blick in andere EU-Länder zeigt, dass es funktionieren kann. Wien baut seit über 100 Jahren leistbare Wohnungen – über 220.000 Gemeindebauten sind entstanden. Voraussetzung ist eine solide finanzielle Unterstützung der Kommunen durch den Bund.

Die bisherigen Maßnahmen gehen in die richtige Richtung, reichen aber nicht aus, um den steigenden Bedarf zu decken. Wenn die Politik weiter klare Prioritäten setzt, kann sich die Bauwirtschaft erholen und zugleich Wachstum und Klimaschutz vorantreiben.

Jetzt braucht es entschlossenen Umsetzungs-willen.

Politiker:Talks...

... im Haus der Bayerischen Wirtschaft

Die jüngsten Politiker:Talks boten wertvolle Einblicke in zentrale Zukunftsfragen für Bayern und den Großhandel. Mit **Alexander Flierl**, MdL (CSU), Vorsitzender des Arbeitskreises Umwelt und Verbraucherschutz diskutierten wir, wie nachhaltige Politik in Bayern gestaltet wird und welche Rolle die CSU dabei spielt. Thematisiert wurden unter anderem Flächeninanspruchnahme, der Ausbau von Wärmepumpen und der Zertifikathandel als Instrument der Emissionssteuerung. Dabei wurde deutlich, dass Klimaschutz und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit keine Gegensätze darstellen, sondern Hand in Hand gedacht werden können.

Im Austausch mit **Jürgen Baumgärtner**, MdL (CSU), rückte die Sichtbarkeit des Großhandels in den Fokus. Deutlich wurde, wie essenziell starke Netzwerke und kontinuierliche Dialogformate gerade in einer für die deutsche Wirtschaft

herausfordernden Zeit sind. Sichtbarkeit entsteht durch aktive Selbstvertretung und verlässliche Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern. Neue Formate wie unserem Regional:Talk, der ab 2026 in den bayerischen Regierungsbezirken startet, sollen den Austausch vor Ort weiter intensivieren.

Abschließend begrüßten wir Frau **Stephanie Schuhknecht**, MdL (Bündnis 90/Die Grünen) zu einem gemeinsamen Austausch, in dem der Themenkomplex Arbeit im Mittelpunkt stand. Diskutiert wurde die Gewinnung und Weiterentwicklung qualifizierter Fachkräfte sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Weitere Themen waren die hohen Energiekosten, die Digitalisierung von Geschäftsprozessen (Paperless Office) und die aktuelle Umsetzung des Bau-Turbos.



LGAD-Vorstand mit
Alexander Flierl MdL
(Bild oben),
Jürgen Baumgärtner
MdL (Bild Mitte)
und Stephanie
Schuhknecht MdL
(Bild links)

LGAD gratuliert zum Jubiläum

100 Jahre PRODINGER Gruppe

Die PRODINGER Gruppe feierte kürzlich ihr 100-jähriges Firmenjubiläum – ein beeindruckendes Zeichen für Beständigkeit, Innovationskraft und unternehmerischen Erfolg über ein ganzes Jahrhundert.

Anlässlich des Jubiläums überreichte LGAD-Hauptgeschäftsführer Christian Klingler eine Ehrenurkunde an Steffen Prodinger und CEO Markus Ettlin. Die Auszeichnung würdigt die lange Unternehmensgeschichte und die besondere Leistung der Menschen, die täglich zum Erfolg des Familienunternehmens beitragen –

von den Mitarbeitenden über die Kunden bis hin zu den Partnern.

„Es ist uns eine Freude, dieses außergewöhnliche Jubiläum gemeinsam mit der PRODINGER Gruppe zu feiern und die enge Verbundenheit zwischen Verband und Mitgliedsunternehmen zu unterstreichen“, betont Christian Klingler. Besonders in Zeiten, in denen unternehmerische Kontinuität und Innovation gefordert sind, ist die langjährige Erfolgsgeschichte der PRODINGER Gruppe ein inspirierendes Beispiel für den Großhandel.



Christian Klingler überreicht Steffen Prodinger und Markus Ettlin die Ehrenurkunde

Von unserem Servicepartner erklärt

Cyberangriffe erkennen und verhindern – Warum Prävention heute entscheidend ist

Die digitale Welt bietet Unternehmen enorme Chancen – aber auch Risiken. E-Mail-Kommunikation, Online-Zahlungen und Cloud-Dienste sind längst Standard. Gleichzeitig nutzen Cyberkriminelle genau diese Kanäle, um Unternehmen anzugreifen. Besonders beliebt sind sogenannte **Phishing-Angriffe**: gefälschte E-Mails, die täuschend echt aussehen und Mitarbeiter dazu bringen sollen, vertrauliche Daten preiszugeben oder schädliche Dateien zu öffnen.

Die Folgen können gravierend sein: Datenverlust, finanzielle Schäden, Produktionsstillstand und nicht zuletzt ein massiver Vertrauensverlust bei

Kunden und Partnern. Studien zeigen, dass gerade kleine und mittelständische Unternehmen besonders gefährdet sind, weil sie weniger in IT-Sicherheit investieren.

Ein Beispiel aus der Praxis

Ein Unternehmen erhält eine E-Mail, die angeblich von einem langjährigen Lieferanten stammt. Darin wird eine neue Bankverbindung für die nächste Überweisung mitgeteilt. Die Buchhaltung reagiert sofort, ändert die Bankverbindung und überweist im nächsten Zahllauf einen hohen Betrag an die falsche Kontonummer. Erst Tage später fällt der Betrug auf.

Aber nicht nur Phishing-Angriffe sind aktuell beliebt. Neben dem klassischen Phishing gibt es inzwischen weitere Methoden, die Unternehmen gefährden.

Beim **Spear-Phishing** werden gezielt einzelne Personen oder Abteilungen angegriffen. Die E-Mails sind individuell angepasst und wirken besonders glaubwürdig. Vor allem der **CEO Fraud (Geschäftsführer-Betrug)** findet häufig Anwendung. Angreifer geben sich als Geschäftsführung oder leitende Mitarbeitende aus und fordern Überweisungen oder vertrauliche Daten an.

E-Mails selbst werden mit **Malware-Anhängen** kompromittiert, die auf den ersten Blick wie harmlose Dokumente aussehen, jedoch Schadsoftware enthalten, Systeme infizieren und Daten verschlüsseln. Durch **manipulierte Links und QR-Codes** werden zunächst scheinbar sichere Inhalte im Web-Browser aufgerufen, welche später automatisch auf betrügerische Seiten oder gefälschte Logins umleiten.

Diese Angriffe sind so gut gemacht, dass selbst erfahrene Mitarbeiter sie oft nicht sofort erkennen.

Warum Prävention entscheidend ist

Technische Schutzmaßnahmen wie Firewalls und VirensScanner sind wichtig, aber sie können menschliches Fehlverhalten nicht verhindern. Studien zeigen, dass über 90 % aller erfolgreichen Cyberangriffe mit einer E-Mail beginnen.

Phishing findet täglich statt. Die größte Schwachstelle ist der **Mensch** – und genau hier setzen effektive Sensibilisierung und Training an. So wird aus dem größten Risiko – **dem Menschen** – Ihre stärkste Verteidigungslinie.

Kontakt für Rückfragen

Alexander Wimmer

E-Mail: a.wimmer@es1.de

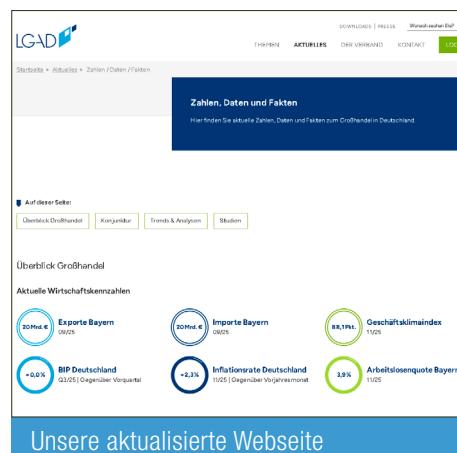
Telefon: +49 (0)951 700 860

Neues aus dem LGAD

Unsere Webseite ist jetzt noch übersichtlicher

Wir haben unsere Webseite weiter verbessert. Aufbau und Navigation sind jetzt klarer und intuitiver und die Inhalte wurden an vielen Stellen sinnvoll verschlankt oder erweitert. Ein Beispiel dafür ist die Unterseite „Zahlen Daten und Fakten“, auf der Sie nun aktuelle Wirtschaftskennzahlen finden.

Unsere Webseite versteht sich als Serviceplattform für unsere Mitglieder. Deshalb interessiert uns, welche Inhalte Ihnen vielleicht noch fehlen. Schreiben Sie uns Ihre Hinweise und Wünsche gerne an info@lgad.de – so können wir die Seite kontinuierlich weiterentwickeln.



Akademie Handel

Top-Führungskräfte im eigenen Haus entwickeln – Mitarbeiterbindung durch attraktive Masterprogramme

Engagierte Mitarbeitende langfristig im Unternehmen zu halten, wird für viele Groß- und Außenhandelsbetriebe zunehmend zur Herausforderung. Eine besonders wirksame Möglichkeit, vielversprechende Talente an das Unternehmen zu binden, ist die gezielte Förderung ihrer Weiterentwicklung und das Angebot einer hochwertigen Weiterbildung. Ein Masterabschluss zählt dabei zu den attraktivsten Perspektiven für ambitionierte Fachkräfte.

Die Akademie Handel, die bereits erfolgreiche Traineeprogramme für das mittlere Management anbietet, hat ihr Portfolio in Kooperation mit der Triagon Academy nun um Masterprogramme für die nächste Führungsebene erweitert. Damit erhalten Unternehmen die Möglichkeit, qualifizierte Fachwirt:innen und Fachkaufleute (Bachelor Professional) in kurzer Zeit zu hochqualifizierten Master-Absolvent:innen weiterzuentwickeln.

Personalien

Verstärkung in der Rechtsabteilung – Welcome back!



Katharina Heinlein ist Rechtanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wir freuen uns sehr, unsere langjährige Kollegin Katharina Heinlein nach ihrer Elternzeit wieder im Team begrüßen zu dürfen. Seit 2016 ist sie als Juristin beim LGAD tätig und kehrt nach der Geburt ihrer beiden Kinder mit neuen Erfahrungen und frischer Energie zurück. Frau Heinlein freut sich darauf, die kommenden Aufgaben in der Rechtsabteilung aktiv mitzugestalten.

Die Masterprogramme sind speziell auf betriebliche Anforderungen zugeschnitten und ermöglichen den direkten Einstieg ins Masterstudium. So nutzen Unternehmen einen der schnellsten Wege der europäischen Hochschulregion, um Managementkompetenz im eigenen Haus auszubauen. Dank dem Live-Online-Format und flexibel abrufbaren Vorlesungsaufzeichnungen lassen sich Studium und Beruf optimal vereinbaren. Individuelle Lernzeiten minimieren Eingriffe in betriebliche Abläufe und machen eine Freistellung während der Arbeitszeit weitgehend überflüssig. Gleichzeitig sorgt die intensive Betreuung durch erfahrene Dozierende dafür, dass die Teilnehmenden bestmöglich auf ihren erfolgreichen Abschluss vorbereitet werden.

Die Programme im Überblick:

- **M.Sc. Leadership and Strategic Management (2 Semester)** vermittelt strategische und führungsbezogene Kompetenzen, die besonders in mittelständischen und größeren Unternehmen gefragt sind.
- **M.Sc. Project Studies (2 Semester)** ist einzigartig im deutschsprachigen Raum. Das Studium basiert auf einem selbst definierten Unternehmensprojekt. Betriebe profitieren direkt, da Mitarbeitende konkrete Innovations- oder Optimierungsziele für ihr Unternehmen umsetzen.

• **MBA (3 Semester)** vermittelt ein breites Spektrum an Managementwissen mit wählbaren Vertiefungen wie z. B. Trade Management, was Teilnehmende ideal für unterschiedlichste Positionen im Groß- und Außenhandel qualifiziert.

Die Vorteile der Masterprogramme für Unternehmen sind gezielte Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden, stärkere Bindung ans Unternehmen, schneller Wissenstransfer und messbarer Mehrwert im Tagesgeschäft.

Die letzten Masterstudiengänge sind am 15.11.2025 erfolgreich gestartet. Der nächste Starttermin ist der 15.05.2026. LGAD-Mitgliedsunternehmen erhalten den Kooperationsrabatt der Akademie Handel in Höhe von 150 €. Den entsprechenden Gutschein-Code finden sie auf der Website der Akademie Handel.

Weitere Informationen erhalten Sie von Annett Schwarze, Telefon: 089-55145 38, E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de oder unter www.akademie-handel.de



Ein einzigartiges Archiv der Verbandsgeschichte seit 1951 Das LGAD-Nachrichten-Archiv jetzt digital und durchsuchbar

Ab sofort sind alle Ausgaben der „LGAD-Nachrichten“ seit 1957 als digitalisierte, durchsuchbare PDFs auf unserer Webseite verfügbar. Damit wird der Zugriff auf Fachbeiträge und Veranstaltungsinformationen deutlich erleichtert und zugleich entsteht ein einzigartiges digitales Archiv, das die Geschichte, Entwicklungen und Meilensteine des Verbands über nahezu 75 Jahre dokumentiert.

Die Digitalisierung ist Teil der engen Zusammenarbeit mit der Stiftung Pfennigparade, die seit 2022 für den Versand der LGAD-Nachrichten verantwortlich ist und nun zusätzlich die Ausgaben zu handgefertigten Sammelbänden bindet. So wird die Verbandsgeschichte sowohl digital als auch in gedruckter Form bewahrt.

Wir danken der Pfennigparade für ihr Engagement und ihre wertvolle Arbeit, die Tradition und Geschichte des LGAD lebendig hält.



Die erste LGAD-Nachrichten Ausgabe seit Verbandsgründung

Aus dem Themenbereich Recht

BAG konkretisiert Beweislast bei Entgeltgleichheitsklagen

Mit Urteil vom 23.10.2024 (8 AZR 300/24) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Anforderungen an Entgeltgleichheitsklagen deutlich präzisiert. Arbeitgeber müssen künftig verstärkt damit rechnen, dass bereits der Vergleich mit einem einzelnen Kollegen eine Vermutung für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung auslösen kann.

Das BAG entschied, dass Arbeitnehmerinnen die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung bereits dann begründen, wenn sie darlegen und im Bestreitensfall beweisen können, dass ein männlicher Kollege für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein höheres Entgelt erhält. Eine

überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung – wie sie zuvor das LAG Baden-Württemberg verlangt hatte – ist nicht erforderlich. Kann der Arbeitgeber diese Vermutung nicht widerlegen, besteht ein Anspruch auf das höhere Entgelt des Vergleichskollegen.

Im zugrunde liegenden Fall hatte eine Abteilungsleiterin Entgeltdifferenzen zu mehreren männlichen Kollegen geltend gemacht. Das LAG hatte ihre Klage weitgehend abgewiesen, da der Vergleich mit einzelnen Personen nicht genüge. Das BAG stellte dagegen klar, dass nach der Rechtsprechung des EuGH bereits ein sogenannter Paarvergleich ausreicht, um die

Vermutung einer Benachteiligung zu begründen. Weder die Größe der Vergleichsgruppe noch Medianwerte der Entgeltstrukturen sind dabei relevant.

Für Arbeitgeber ergibt sich daraus die Notwendigkeit, Vergütungssysteme konsequent an objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien auszurichten und entsprechende Entscheidungen nachvollziehbar zu dokumentieren. Offen bleibt, ob die Rechtsprechung zum Paarvergleich künftig anzupassen ist, wenn sich – wie in der Entgelttransparenz-Richtlinie (EU) 2023/970 vorgesehen – Auskunftsansprüche auf Durchschnitts- statt Mediangehälter beziehen.

Mit der Umsetzung der Richtlinie gewinnt die Transparenz über Entgeltstrukturen weiter an Bedeutung, was auch die Anforderungen an die interne Vergütungspraxis erhöht.

Aus dem Themenbereich Recht

Unzumutbarkeit eines Arbeitsangebots im Rahmen einer Änderungskündigung

Sachverhalt:

Die Parteien streiten um Annahmeverzugslohn vom 01.04.2021 bis zum 14.02.2023. Die Klägerin war bei der Beklagten als Verwaltungsangestellte in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28 Stunden tätig. Am 27.11.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2021 und bot der Klägerin unter anderem an, ab dem 01.04.2021 die Arbeitszeit von 28 auf 15 Stunden pro Woche zu reduzieren. Die Klägerin lehnte das Änderungsangebot ab und erobt Kündigungsschutzklage. Im Mai 2021 sprach die Beklagte eine außerordentliche fristlose verhaltensbedingte Kündigung aus. Im September 2022 bot sie der Klägerin eine Prozessbeschäftigung zu den Bedingungen des Änderungsangebots von 2021 an. Auch dieses Angebot lehnte die Klägerin ab. In der Zeit vom 01.04.2021 bis zum 14.02.2023 war die Klägerin arbeitsuchend gemeldet und erhielt Arbeitslosengeld. Sie bewarb sich ohne Erfolg auf mehrere Stellenvorschläge der Beklagten, der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie eigenständig. Das ArbG stellte die Unwirksamkeit der Kündigungen der Beklagten fest. Im März 2023 klagte die Klägerin auf Annahmeverzugslohn für die Zeit vom 01.04.2021 bis 14.02.2023. Das ArbG wies die Klage ab. Das LAG gab der Zahlungsklage teilweise statt.

Entscheidung

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Das BAG

sprach ihr vom 01.04.2021 bis zum 14.02.2023 Annahmeverzugslohn zu. Denn die Klägerin hatte es nicht nach § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassen, im Streitzeitraum anderweitigen Verdienst zu erzielen. Lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen nach Ausspruch einer Änderungskündigung ab, kann hierin – so das BAG – ein böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Tätigkeit liegen. Der Anspruch auf Vergütung bleibe jedoch bestehen, wenn die angebotene Tätigkeit unzumutbar sei. Dabei seien sozialrechtliche Maßstäbe nicht „eins zu eins“ auf die arbeitsrechtliche Bewertung des böswilligen Unterlassens einer zumutbaren Arbeit nach § 11 Nr. 2 KSchG zu übertragen. Unzumutbar sei das Änderungsangebot nach einer Kündigung, bei dem der zu erzielende Nettoverdienst unter dem Arbeitslosengeld 1 (ALG 1) liege.

Auch in Bezug auf die der Klägerin ab September 2022 angebotene, aber von ihr abgelehnte Prozessbeschäftigung liege kein böswilliges Unterlassen eines Zwischenverdienstes vor. Denn die Beklagte habe mit der fristlosen verhaltensbedingten Kündigung zu erkennen gegeben, dass ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht länger zumutbar erscheine. Sie hätte – so das BAG – deshalb anlässlich der angebotenen Prozessbeschäftigung erklären müssen, wie aus ihrer Sicht eine weitere Zusammenarbeit während des Prozesses dennoch zumutbar sein sollte.

Praxishinweis

Vor Ausspruch einer Änderungskündigung zur Reduzierung der Arbeitszeit sollten Arbeitgeber über den Arbeitslosengeldrechner der BA prüfen, ob die neue Vergütung über dem ALG 1 liegt.

Bei verhaltensbedingten Kündigungen geraten sie zudem in eine Zwickmühle: Halten sie während des Kündigungsschutzverfahrens an der Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses fest, wird ein von ihnen ausgesprochenes Angebot auf eine Prozessbeschäftigung in der Regel nicht den gewünschten Erfolg erzielen.

Impressum

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Bayern Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Elena Hary, Samira Kohrt

Grafik: The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck: Zimmermann Druck, Unterschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Telefon: 089 54 59 37-0
info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:
Sandstraße 29, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 20 31 80
nuernberg@lgad.de

Folgen Sie dem LGAD auch auf

