FORUM



Equal Pay unter der Lupe

Beweislastumkehr nach § 22 AGG: Was das Urteil für Equal Pay bedeutet

Dr. Lars Hinrichs, Elisa Ultsch, Leonie Scharwächter, Katja Sartori-Röthke, Katharina Gohlke und Dr. Thomas Lambrich



Sehr geehrte*r Leser*in,

das LAG Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 28.08.2026 (2 Sa 14/24) die Reichweite der Beweislastumkehr nach § 22 AGG bei geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung geklärt. Eine höhere Vergütung einer einzelnen Vergleichsperson kann zwar ein Indiz sein, entscheidend ist aber die umfassende Gesamtwürdigung. Dienstalter und Vollzeittätigkeit können dabei berücksichtigt werden.

Dieses Whitepaper erläutert die wesentlichen Erkenntnisse und ordnet sie in den Kontext der EUPTD ein. So erhalten Sie einen praxisnahen Überblick, mit dem Sie Entgeltstrukturen und Risiken in Ihrem Unternehmen besser einschätzen können.

Über die Autor*innen:

Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm), Elisa Ultsch und Leonie Scharwächter, Katja Sartori-Röthke, Katharina Gohlke und Dr. Thomas Lambrich von Deloitte Legal haben den Client Alert zum Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 28.08.2026 erarbeitet. Ihre Analyse bildet die Grundlage für die Einordnung der Entscheidung in den Kontext der EUPTD. Das Whitepaper macht die Erkenntnisse damit für Personalverantwortliche und Rechtsabteilungen nachvollziehbar.

Deloitte.

30 Sept. 2026 | 10 Minuten Lesezeit

Update Equal Pay: (Keine) „Anpassung nach ganz oben“

Reichweite und Umfang der Beweislastumkehr des § 22 AGG zur geschlechtsbezogenen Entgeltdiskriminierung

Die vielschichtigen Erkenntnisse für die Vergütungspraxis aus dem Folge-Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 18.08.2026 zur Entscheidung des BAG vom 23.10.2025.

Autor:innen: Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm) | Elisa Ultsch | Leonie Scharwächter Katja Sartori-Röthke | Katharina Gohlke | Dr. Thomas Lambrich

Drucken

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU, EUPTD) in das inländische Recht lässt – auch nach Ablauf der vom EU-Gesetzgeber festgelegten Umsetzungsfrist des 07.06.2026 – weiterhin auf sich warten. Eine unmittelbare horizontale Anwendung der Vorgaben des EUPTD ab dem 07.06.2026 u.a. zum Entgeltauskunftsanspruch auf inländische Arbeitsverhältnisse ist nach der Rechtsprechung des EuGH (Rs. 152/84, Marshall) nur für Organisationen oder Einrichtungen relevant, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet sind, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehung zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben. Wir

haben die wesentlichen arbeitsrechtlichen Folgen der nicht fristgemäßen Umsetzung in unserem EUPTD-Client Alert 05/2026 erörtert. Auch in den meisten weiteren EWR-Staaten befinden sich die Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das jeweilige inländische Recht derzeit noch im Verfahrensstadium (s. zum aktuellen Überblick des Status Quo in den einzelnen Mitgliedstaaten auch unsere regemäßig aktualisierten FAQ sowie den Deloitte EUPTD Transformation-Tracker).

Zugleich entwickelt die Rechtsprechung die Rechtssätze für die Voraussetzungen und die Höhe des geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheit-Anspruchs nach dem aktuell geltenden Entgelttransparenzgesetz (EntgeltTranspG 1.0) stetig weiter. Im Fokus der aktuellen Diskussionen stehen insbesondere die inhaltliche Reichweite und der Umfang der Beweislastregelung des § 22 AGG.

1. Die Kernparameter des geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheits-Anspruchs – und die Einordnung der Beweislastumkehr nach § 22 AGG im jüngsten Disput zwischen dem LAG Baden-Württemberg und dem BAG

(1) die Ausübung von gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit des anspruchsstellenden Mitarbeiters gegenüber dem bzw. den relevanten Mitarbeiter(n) der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts,

(2) eine geschlechtsbezogene Entgeltdifferenz in Bezug auf die gleiche/gleichwertige Arbeit, und

(3) die etwaige Rechtfertigung der geschlechtsbezogenen Entgeltdifferenz.

Nach dem bisherigen tradierten Rechtsverständnis der Vergütungspraxis bestimmt § 22 AGG für die Parameter (2) und (3) zum Kausalzusammenhang zwischen der geschlechtsbezogenen Entgeltdifferenz und ihrer geschlechtsbezogenen Rechtswidrigkeit eine Umkehr der Beweislast: Wenn der anspruchsstellende Mitarbeiter Indizien dafür darlegt und beweist, die eine geschlechtsbezogene Benachteiligung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Entgeltdifferenz nicht auf sachlich nicht gerechtfertigten geschlechtsbezogenen Gründen beruht. Für die Gleichartigkeit bzw. Gleichwertigkeit der jeweils ausgeübten Arbeit ist demgegenüber nach der bisherigen Vergütungspraxis (inklusive der Rechtsprechung des EuGH etwa in seinem Urteil vom 26.06.2001, C-381/99, *Brunnhofer*) der anspruchsstellende Mitarbeiter darlegungs- und beweispflichtig.

Zudem war es bisheriges Rechtsverständnis in der Vergütungspraxis, dass der für die Entgeltdifferenz gemäß dem Parameter (2) anzusetzende Vergleichsmaßstab zwar im Ausgangspunkt anhand eines vom anspruchsstellenden Mitarbeiter dargelegten singulären Paarvergleichs mit einem entsprechend höher vergüteten Mitarbeiter des anderen Geschlechts mit gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit vorzunehmen ist, die konkrete Entgeltdifferenz als für die Kausalitätsvermutung auslösendes Element sowie die Höhe des korrespondierenden Entgeltanspruchs bestimmender Parameter

allerdings unter Berücksichtigung des vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Beweislast im Rahmen des § 22 AGG dargelegten Vortrags anhand einer Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls vorzunehmen ist.

Diese Rechtssätze hatte zuletzt u.a. das **LAG Baden-Württemberg** in seinem **Urteil vom 01.10.2024** (2 Sa 14/24) bestätigt und insbesondere sowohl eine unmittelbare Kausalitätsvermutung aus dem singulären Paarvergleich als auch eine automatische „Anpassung nach ganz oben“ an die Vergütung eines einzelnen besonders hoch vergüteten vergleichbaren Mitarbeiters des anderen Geschlechts abgelehnt (s. dazu unseren Equal Pay Client Alert 12/2024).

In der vom LAG Baden-Württemberg gegen sein Urteil zugelassenen Revisionsinstanz hob das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) mit seiner **Entscheidung vom 23.10.2025** (8 AZR 300/24) das Urteil auf, modifizierte in der Entscheidung teilweise die vorgenannten Rechtssätze, und wies den Rechtsstreit zur endgültigen Entscheidung an das LAG Baden-Württemberg zurück.

In seiner neuerlichen **Entscheidung** in diesem Rechtsstreit **vom 18.08.2026** setzt sich das LAG Baden-Württemberg mit der Argumentation des BAG zu diesen Rechtssätzen kritisch auseinander. Es führt im Ergebnis das tradierte Rechtsverständnis fort und konkretisiert insbesondere die Bedeutung des Paarvergleichs und die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Widerlegung der Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung. Darüber hinaus enthält das Urteil praxisrelevante Aussagen zur Darlegung der gleichen bzw.

gleichwertigen Arbeit, zu den für eine unterschiedliche Entgelthöhe heranziehbaren sachlichen Begründungsansätzen, sowie zum Umgang mit individuellen Vergütungsdaten aus den vom Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen seines Beteiligungsrechts aus § 80 BetrVG vorgelegten Bruttolohnlisten.

Im Ergebnis hält das LAG Baden-Württemberg an seinem zentralen Ausgangspunkt fest: **Die höhere Vergütung eines einzelnen Vergleichsmitarbeiters des anderen Geschlechts führt nicht automatisch zu einer „Anpassung nach ganz oben“**: Selbst wenn aus einem Paarvergleich eine Vermutung geschlechtsbezogener Benachteiligung folgt, kann der Arbeitgeber diese unter Berücksichtigung der gesamten Vergütungssituation der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe sowie weiterer objektiver Faktoren widerlegen.

2. Der konkrete Sachverhalt

Die klagende Mitarbeiterin ist seit vielen Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt und seit Juni 2008 der dritten Führungsebene (E3) zugeordnet. Nach mehreren Elternzeiten war sie zwischen den Elternzeiten sowie anschließend bis Ende 2022 in Teilzeit mit dem Arbeitsvolumen einer 50%-Vollzeit tätig. Seit 2023 arbeitet sie wieder in Vollzeit. Sie ist seit 2022 Mitglied des Betriebsrats der Beklagten.

Die Vergütung der Klägerin umfasste neben der Grundvergütung einen Company Bonus, eine aktienorientierte Vergütung im Rahmen eines Performance Phantom Share Plans (PPSP) und einen Kapitalbaustein zur betrieblichen Altersversorgung (PCO).

Die Vergütung der Mitarbeiterin lag – unter Berücksichtigung ihrer Teilzeit – hinsichtlich der Grundvergütung, des Company Bonus und des PCO sowohl unterhalb des Medians der männlichen als auch der weiblichen E3-Vergleichsgruppe. Die ihr gewährten PPSP-Zuteilungen lagen unterhalb des geschlechtsübergreifenden Durchschnittswerts. Ein männlicher E3-Kollege (S.) der Klägerin, der ebenfalls seit 2008 auf dieser Führungsebene und seither durchgehend in Vollzeit tätig war, erhielt eine deutlich höhere Vergütung als die Mitarbeiterin und auch als die übrigen Mitglieder der männlichen Vergleichsgruppe.

Unter Berufung auf diesen Kollegen verlangte die Mitarbeiterin insbesondere die Differenz zur Vergütung von S, hilfsweise zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe. Für die PPSP-Zuteilungen begehrte sie zuletzt primär eine Anpassung an den höchsten Zuteilungswert eines E3-Mitarbeiters. Die individuellen Vergütungsdaten des Kollegen S. waren ihr von einem Betriebsratsmitglied auf Grundlage der dem Betriebsrat zugänglichen Bruttolohnlisten mitgeteilt worden bzw. konnte sie nach ihrer Wahl in den Betriebsrat im Rahmen der Ausübung des maßgeblichen Beteiligungsrechts des Betriebsrats (§ 80 Abs. 2 BetrVG) selbst einsehen.

Einen weiteren Streitgegenstand des Rechtsstreits bildete im Ausgangspunkt auch ein weiterer Klageantrag der Klägerin auf vertragsgemäße Beschäftigung. Die Klägerin führte hierzu zunächst aus, dass die von ihr tatsächlich ausgeübte Arbeitstätigkeit minderwertig und mit den anderen E3-Mitarbeitern nicht vergleichbar gewesen sei, während die Beklagte im Ausgangspunkt eine Vergleichbarkeit ausgeführt hatte. Im weiteren Verlauf des Rechtsstreits nahm die Klägerin eine

Vergleichbarkeit ihrer Arbeitstätigkeit mit den anderen E3-Mitarbeitern an, während nunmehr die Beklagte die Vergleichbarkeit in Bezug auf S ausführte, demnach dieser der Klägerin übergeordnet gewesen sei und zahlreiche höherwertige Aufgaben innegehabt hätte.

3. Die wesentlichen Rechtssätze aus der Entscheidung des BAG vom 23.10.2025

Das BAG stellte in seiner Entscheidung folgende maßgebliche Rechtssätze auf:

(1) Der Paarvergleich kann sich auch auf die am höchsten vergütete Person der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts beziehen und deren Vergütung sowohl ein absolutes Indiz für die geschlechtsbezogene Benachteiligung als auch den Maßstab für die Entgeltdifferenz bilden.

(2) Die in § 22 AGG geregelte Beweislastumkehr erfasst auch den Vortrag des Mitarbeiters zu den hinsichtlich der gleichen bzw. gleichwertigen Arbeitstätigkeit vergleichbaren Mitarbeitern des anderen Geschlechts.

In der Sache konnte das BAG nicht abschließend prüfen, ob die Beklagte die von ihm angenommene Vermutung der Entgeltbenachteiligung hinreichend widerlegt hat, und wies daher den Rechtsstreit zur finalen Aufklärung des diesbezüglichen Sachverhalts und finalen Entscheidung an das LAG Baden-Württemberg zurück.

4. Das Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 18.08.2026: Fortschreibung der tradierten Rechtssätze zum Umfang und zur Reichweite der Beweislastumkehr aus § 22 AGG

Das LAG Baden-Württemberg erkennt in dem Urteil vom 18.08.2026, dass die Klägerin hinsichtlich der einzelnen Vergütungsansprüche für die Kalenderjahre 2018 bis 2022 einen Anspruch auf eine Anpassung an das Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe verlangen kann. Bei den PPSP-Leistungen erkannte das Gericht einen Anspruch auf den geschlechtsübergreifenden Durchschnittswert, nicht aber auf den höchsten Zuteilungswert an. Eine darüberhinausgehende Anpassung ihrer Vergütung an das Vergütungsniveau des Kollegen S lehnte das LAG Baden-Württemberg ab.

Zur Begründung entwickelte das LAG Baden-Württemberg die tradierten Rechtssätze für die Anwendung der Beweislastumkehr des § 22 AGG wie folgt fort:

(1) **Höhere Vergütung einer einzelnen Vergleichsperson des anderen Geschlechts als Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung i.S.d. § 22 AGG und zugleich umfassende Gesamtwürdigung**: Die Gesamtwürdigung ist bereits bei der Beurteilung vorzunehmen, ob in Bezug auf den vom Mitarbeiter angeführten vergleichbaren Mitarbeiter des anderen Geschlechts überhaupt eine geschlechtsbezogene Benachteiligung vorliegt. Der Arbeitgeber kann für die Widerlegung der

geschlechtsbezogenen Benachteiligung auch die Vergütungssituation der gesamten männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe heranziehen. So kann insbesondere berücksichtigt werden, dass der herangezogene Vergleichsmitarbeiter selbst ein Spitzenverdiener innerhalb der Vergleichsgruppe desselben Geschlechts ist und deutlich über dem Median bzw. Durchschnitt liegt. Die Gesamtbetrachtung der Vergleichsgruppe dient damit als Korrektiv, um eine mögliche Fehlindikation des Paarvergleichs zu erkennen. Zugleich ist bloße Heranziehung der Gesamtvergütungssituation allein nicht ausreichend, um die Vermutung zu widerlegen. Der Arbeitgeber muss jedenfalls mindestens eine weitere objektive Tatsache vortragen, die in der Gesamtwürdigung die Annahme eines Vollbeweises für die Widerlegung des Indizes rechtfertigt, dass die Entgeltdifferenzierung in Bezug auf den im Paarvergleich angezogenen vergleichbaren Mitarbeiter des anderen Geschlechts auf geschlechtsbezogenen Gründen beruht.

(2) **Vergütungsbezogenes Dienstalter und Vollzeittätigkeit als für die Gesamtwürdigung berücksichtigungsfähige Tatsachen**: Das vergütungsbezogene Dienstalter kann nach der Auffassung des LAG Baden-Württemberg als eine solche weitere objektive Tatsache berücksichtigt werden, indem eine längere tatsächliche Tätigkeit in der vergleichbaren Tätigkeit aufgrund der damit regelmäßig verbundenen größeren Berufserfahrung bei typisierender Betrachtung eine höhere Vergütung rechtfertigen kann. Die Heranziehung eines höheren – gegenüber dem anspruchsstellenden Mitarbeiter zusätzlichen – Dienstalters als objektiv zulässige Tatsache komme im Einzelfall (nur) dann nicht in Betracht, wenn das zusätzliche „Mehr“ an Berufserfahrung keine

weitere Steigerung der Qualität der Arbeit mehr bewirkt. Elternzeiten müssten bei dessen Berechnung grundsätzlich nicht und Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung könnten lediglich anteilig berücksichtigt werden.

(3) **Beweislastumkehr des § 22 AGG betrifft lediglich Kausalität zwischen Benachteiligung und Geschlecht betrifft, nicht hingegen die vorgelagerte Feststellung gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit**: Das LAG Baden-Württemberg wiederholt an dieser Stelle den auch vom EuGH in seiner Rechtsprechung aufgestellten Rechtsatz, dass der anspruchsstellende Mitarbeiter für die Gleichheit bzw. Gleichwertigkeit seiner Arbeitstätigkeit mit den von ihm als vergleichbaren angeführten Mitarbeiter des anderen Geschlechts beweispflichtig ist. Für den konkreten Fall hebt das LAG Baden-Württemberg hervor, dass ein solcher Beweis von vornherein nicht erbracht werden kann bei widersprüchlichem Vortrag in Bezug auf die streitgegenständliche Vergleichsgruppe.

5. Weitere praxisrelevante Rechtssätze aus dem Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 18.08.2026

Für die Vergütungspraxis beachtenswert sind zudem die folgenden weiteren vom LAG Baden-Württemberg aufgestellten Rechtssätze:

(1) **Anwendung des Pro rata-Temporis-Grundsatzes auch bei der Equal Pay-bezogenen Beurteilung von einzelnen**

Vergütungsbestandteilen: Knüpfen relevante vom Arbeitgeber gewährte Vergütungsbestandteile auf den Umfang der Arbeitsleistung, ist die damit verbundene unterschiedliche vergütungsbezogene Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeittätigkeit in quantitativer Hinsicht auch aus Equal Pay-Sicht zulässig. Das LAG Baden-Württemberg verweist hierzu auf den vom BAG in seiner ständigen Rechtsprechung angewendeten Rechtssatz, dass der Pro rata-Temporis-Grundsatz – von vornherein – eine Benachteiligung wegen Teilzeit ausschließt.

(2) **Sachvortragsverwertungsverbot aufgrund (datenschutz-)rechtlich rechtswidriger Verarbeitung und Verwertung von Vergütungsdaten, die aus datenschutzrechtlicher Sicht ausschließlich zulässig aus einem Nicht-Equal Pay-Sachverhalt erhoben werden**. Das LAG Baden-Württemberg stellt die Erwägung in den Raum, dass Vergütungsdaten, die der anspruchsstellende Mitarbeiter aufgrund einer (datenschutz-)rechtswidrigen Verarbeitung in den Rechtsstreit einführt, einem Sachvortragsverwertungsverbot unterliegen. Vorliegend betraf dies konkret die Verwertung der Vergütungsdaten von S die der Betriebsrat der Beklagten im Rahmen seines betriebsverfassungsrechtlichen Einsichtnahmerechts in die Gehaltslisten der Mitarbeiter der Beklagten in Ausübung des Beteiligungsrechts aus § 80 Abs. 2 BetrVG gewinnen konnte. Das LAG Baden-Württemberg führt hierzu zutreffend aus, dass das Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Bruttolohnlisten nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG nicht der Vorbereitung individueller Equal-Pay-Klagen diene und der Betriebsrat daher individuelle Vergütungsdaten eines Spitzenverdieners grundsätzlich nicht gegen dessen Willen an

andere Mitarbeiter des Arbeitgebers weitergeben dürfe. Das LAG betont in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen einem Sachvortragsverwertungsverbot und einem Beweisverwertungsverbot und verweist auf die EuGH-Entscheidung vom 18.06.2026 (C-484/24), wonach die DSGVO ein prozessuales Verwertungsverbot nicht zwingend gebiete, die Frage aber nach nationalem Recht zu beantworten sei.

6. Einordnung der Rechtssätze des LAG Baden-Württemberg – und Umgang mit ihnen in der Rechtspraxis aktuell und auch im EUPTD-Kontext

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist für Arbeitgeber insbesondere für die **Dokumentation und Verteidigung individueller Vergütungsentscheidungen von materieller Relevanz**:

- **Paarvergleich inkludiert nicht zwingend eine Anpassung an das Vergütungsniveau des Vergleichsmitarbeiters**. Wird ein einzelner, besonders hoch vergüteter Mitarbeiter als Vergleichsperson herangezogen, können Arbeitgeber zur Widerlegung einer vermuteten Entgeltbenachteiligung die Vergütungsstruktur der gesamten männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe (inklusive der Positionierung der Vergütung des anspruchsstellenden Mitarbeiters in der Vergleichsgruppe seines Geschlechts) heranziehen.
- **Transparente Dokumentation der objektiven Vergütungskriterien**. Das LAG Baden-Württemberg erkennt erneut insbesondere das vergütungsbezogene Dienstalter

bzw. die damit verbundene Berufserfahrung als mögliches Differenzierungskriterium an. Dies gilt auch unter der EUPTD, demnach der Arbeitgeber gem. Rdnr. 35 der Erwägungsgründe EUPTD insbesondere die individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung sowie das Dienstalter als Vergütungskriterien heranziehen kann.

- **Eigenständige Prüfung der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten**. Die Einordnung in dieselbe Führungsebene oder Entgeltgruppe genügt hierfür nicht ohne Weiteres. Arbeitgeber haben v.a. bei breit gefassten Job- und Führungsebenen die unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen und Verantwortlichkeiten ebenso zu dokumentieren wie die für die konkrete Vergütungsentscheidung maßgeblichen Kriterien. Dieser Parameter ist essentiell für die aktuell von den Arbeitgebern im Rahmen der –Vorbereitung der – Umsetzung der EUPTD in das EntgeltTranspG ausgeführten Konzeptionierung bzw. Fortschreibung der Stellenbewertungssystematik für ihre Mitarbeiter.

- **Zweckbezogener und Zweckbegrenzender Umgang mit individuellen Gehaltsdaten**. Arbeitgeber sollten den Personalrat/Betriebsrat bei der Gewährung der Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten an den zweckbezogenen Grund des jeweiligen kollektiv-rechtlichen Beteiligungsrechts zu erinnern. Eine Weitergabe individueller Gehaltsdaten/selbstbezogene Verwendung dieser durch das einzelne Betriebsrats ist nicht nur datenschutzrechtlich unzulässig, sondern auch strafbewährt nach Maßgabe des § 120 BetrVG und kann im Einzelfall für das einzelne Betriebsratsmitglied auch einen Grund für den Ausschluss aus dem Betriebsrat nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 BetrVG begründen.

Wir werden die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens des Entgelt-TranspG 2.0 und seine Umsetzung in der Praxis sowie die sonstigen Equal Pay-Rechtsentwicklungen vor allem in der Rechtsprechung mit unseren weiteren Client Alerts begleiten.

Kontaktieren Sie uns



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)

Partner | Employment Law & Benefits

✉ **lhinrichs@deloitte.de**

+49 40 3785 3828



Elisa Ultsch

Senior Associate | Employment Law & Benefits

✉ **eultsch@deloitte.de**

+49 40 3785 3822



Leonie Scharwächter

Counsel | Employment Law & Benefits

✉ **lscharwaechter@deloitte.de**

+49 40 3785 3815



Katja Sartori-Röthke

Associate | Employment Law & Benefits

ksartori-roethke@deloitte.de

+49 403 785 3836



Katharina Gohlke

Associate | Employment Law & Benefits

kagohlke@deloitte.de

+49 40 3785 3868

Weiterführende Inhalte

Individualarbeitsrecht

Für einen reibungslosen Ablauf Ihrer geschäftlichen Aktivitäten benötigen Unternehmen in der täglichen Praxis Unterstützung beim Umgang mit...

Service

Archiv betriebliche Altersversorgung - Arbeitsrecht

Hier finden Sie alle Urteile zur betrieblichen Altersversorgung, sowie sämtliche Client Alerts mit arbeitsrechtlichem Bezug aus den Jahr...

Archiv "Monthly Dose" Arbeitsrecht

Hier finden Sie alle Ausgaben unserer Monthly Dose Arbeitsrecht von Deloitte Legal Deutschland aus den Jahren 2023 und 2024, sowie unsere aktuellen...

Aktuelle Pressemitteilungen | Deloitte Legal Deutschland

Informationen zu aktuellen Transaktions- und Personalmeldungen von Deloitte Legal in Deutschland finden Sie hier. Für weitere Fragen stehen wir...

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden
Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

© 2026. Weitere Informationen, finden Sie in den Rechtlichen Hinweisen.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Weiterbildung zu Vergütung, HR und Personal

Aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben. Themen: Vergütungssysteme, Fit & Proper, Personalcontrolling, ESG-konforme Arbeitsbedingungen, Risk Taker und Variable Vergütung. Jetzt informieren.

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.
Jetzt testen.

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.
Jetzt individuelles Angebot anfordern.

FORUM · Institut für Management GmbH · Postfach 10 50 60 · 69040 Heidelberg · Germany
Telefon: +49 6221 500-500 · Fax: +49 6221 500-555 · www.forum-institut.de