

VII-VIII/2026 - Update arbeitsrechtliche Rechtsprechung

Inhaltsverzeichnis

Datenschutzverstoß führt nicht automatisch zu Beweisverwertungsverbot

EuGH vom 18. Juni 2026, C-484/24

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil entschieden, dass Gerichte personenbezogene Daten als Beweismittel nicht schon deshalb unberücksichtigt lassen müssen, weil diese Daten möglicherweise rechtswidrig erlangt wurden. Für Arbeitgeber ist das eine praxisrelevante Klarstellung: Datenschutzverstöße bleiben zwar riskant, führen aber nicht automatisch dazu, dass wichtige Beweise in einem Prozess unverwertbar sind.

Kleinere Fehler führen nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige

BAG vom 25. Juni 2026, 6 AZR 7/26

Fehler bei Massenentlassungsanzeigen sind ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht. Erst kürzlich hatte das BAG etwa entschieden, dass Kündigungen, die ohne Erstattung einer Massenentlassungsanzeige an die Bundesagentur für Arbeit ausgesprochen werden, unwirksam sind. Was gilt aber, wenn der Arbeitgeber eine Anzeige erstattet, diese aber geringfügige Fehler enthält?

Elternzeit-Kündigungsschutz beginnt vor jedem Abschnitt neu

BAG vom 18. Juni 2026, 2 AZR 213/25

Pro Kind können Eltern insgesamt drei Jahre Elternzeit nehmen. Wie sie diese unter sich aufteilen, bleibt grundsätzlich ihnen überlassen. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit generell auch auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen. Vor jedem Abschnitt gilt der in § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelte besondere Kündigungsschutz – auch, wenn ein Arbeitnehmer alle Zeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt. Das hat das BAG entschieden.

Urteil des BAG zum Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben

BAG vom 7. Mai 2026, 2 AZR 184/25

Das BAG hat am entschieden, dass das Scan-Verfahren beim Einwurf-Einschreiben keinen Anscheinsbeweis für den Zugang einer Sendung bietet.

Nachtrag BAG-Urteil zum Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben

Die DHL Group bessert Verfahren bei der Zustellung mittels Einwurf-Einschreiben nach.

Wartezeitkündigung eines Schwerbehinderten

BAG vom 29. Januar 2026, 2 AZR 128/25

Am BAG wurde die Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung während der Wartezeit verhandelt. Das Ergebnis geht aus dem kürzlich veröffentlichten Urteil hervor.

Betriebsvereinbarung ohne Beschluss des Betriebsrates ist unwirksam

BAG vom 27. Januar 2026, 1 AZR 147/24

Die formale Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung wird in der Praxis häufig als gesichert angesehen, sobald das Dokument unterschrieben ist und über Jahre hinweg umgesetzt wird. Genau an diesem Punkt setzt die Entscheidung des BAGs an. Sie verdeutlicht mit erheblicher Konsequenz, dass eine Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden allein nicht genügt, wenn es an einem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats fehlt. Besonders brisant ist dies bei der betrieblichen Altersversorgung, weil Fehler oft erst viele Jahre später wirtschaftlich sichtbar werden.

Anforderungen an die Sicherungs- und Nachweispflichten bei Altersteilzeit in Bezug auf die Insolvenzversicherung von Wertguthaben

BAG vom 21. Oktober 2025, 9 AZR 66/25

das BAG hat mit Urteil vom 21. Oktober 2025 (Az. 9 AZR 66/25) seine Rechtsprechung zur Insolvenzversicherung von Wertguthaben in der Altersteilzeit konkretisiert und dabei insbesondere die Anforderungen an Arbeitgeber im Umgang mit Sicherungs- und Nachweispflichten geschärft.

Arbeitgeber kann Annahmeverzugslohn effektiv begrenzen

BAG vom 12. Februar 2025, 5 AZR 127/24

Wer als Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, trägt regelmäßig ein erhebliches Annahmeverzugslohnrisiko. Erweist sich die Kündigung später als unwirksam, muss der Arbeitgeber grundsätzlich die Vergütung bezahlen, obwohl keine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Kein Kurzarbeitergeld für Minijobber – Alternative Möglichkeiten

LAG Bremen vom 6. März 2026, 1 SLa 31/25

Kurzarbeit bleibt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein wichtiges Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) steht Kurzarbeitergeld jedoch nicht zur Verfügung. Grund hierfür ist, dass sie nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen und deshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllen.

Bewusster prozessualer Falschvortrag als hinreichender Kündigungsgrund

LAG Köln vom 15. Januar 2026, 6 SLa 315/25

Das LAG Köln hatte zu entscheiden, ob ein wissentlich falscher Vortrag eines gekündigten Arbeitnehmers in einem von ihm angestregten Kündigungsschutzprozess wiederum selbst ein hinreichender Kündigungsgrund für eine nachgeschobene arbeitgeberseitige Kündigung sein kann.

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses bei Fehlzeiten in der Berufsschule

ArbG Heilbronn vom 20. März 2026, 7 Ca 440/25

Bei Kündigungen im Ausbildungsverhältnis hat nicht nur der Gesetzgeber hohe Hürden eingebaut, auch die Gerichte tun sich häufig besonders schwer, die Rechtswirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung anzuerkennen. Einen der seltenen Streitfälle hatte jüngst das Arbeitsgericht Heilbronn zu entscheiden.

Anspruch auf Homeoffice nur bei vertraglicher Vereinbarung

ArbG Düsseldorf vom 11. Februar 2026, 3 Ca 6587/25

In einer Einzelfallentscheidung hat das Arbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass eine Weisung des Arbeitgebers zur Präsenzarbeit im Betrieb unwirksam sein kann, wenn sie nicht den Anforderungen an eine ermessensgerechte Ausübung des Direktionsrechts entspricht.

Eingeschränkter Beweiswert von eAUs sowie Aus bei Befristungsende

ArbG Kassel vom 27. Januar 2026, 9 Ca 262/25

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erschüttern, indem er ausreichende Indizien vorträgt, die begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit wecken. Dann ist er bis zum Beweis der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer nicht zur Zahlung der Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit ab 1. Januar 2028 – Voraussetzungen und Anforderungen

Der Bundestag hat am 10. Juli 2026 das GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz verabschiedet. Das Gesetzgebungsverfahren ist mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt vom 29. Juli 2026 abgeschlossen.

Mitteilung der Kinderfreibeträge an den Betriebsrat bei verhaltensbedingter Kündigung

Arbeitgeber genügen ihrer Pflicht, dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung gemäß § 102 Absatz 1 Satz 1 BetrVG vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung auch die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers gegenüber Kindern mitzuteilen, regelmäßig durch Mitteilung der Anzahl der ihnen bekannten steuerrechtlichen Kinderfreibeträge des Arbeitnehmers. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von abweichenden Unterhaltspflichten hat. Allein die Kenntnis des Umstandes, dass der Arbeitnehmer weitere Kinder hat, genügt nicht, da nicht für jedes Kind Unterhaltspflichten bestehen. Eine Pflicht zur Nachfrage oder zu eigenen Ermittlungen des Arbeitgebers besteht nicht.

Wenn Arbeitnehmer die Kündigungsfristen nicht einhalten

Der Wunsch eines Arbeitnehmers nach vorzeitigem Ausscheiden ist für den bisherigen Arbeitgeber vielfach mit Ärger und Aufwand verbunden. Dies gilt etwa dann, wenn der ausscheidende Arbeitnehmer über besonderes Know-how verfügt oder - gerade in Zeiten eines Fachkräftemangels - generell eine Ersatzkraft nicht kurzfristig gefunden werden kann.

Datenschutzverstoß führt nicht automatisch zu Beweisverwertungsverbot EuGH vom 18. Juni 2026, C-484/24

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil entschieden, dass Gerichte personenbezogene Daten als Beweismittel nicht schon deshalb unberücksichtigt lassen müssen, weil diese Daten möglicherweise rechtswidrig erlangt wurden. Für Arbeitgeber ist das eine praxisrelevante Klarstellung: Datenschutzverstöße bleiben zwar riskant, führen aber nicht automatisch dazu, dass wichtige Beweise in einem Prozess unverwertbar sind.

Ein Unternehmen verlangte von einer ehemaligen Arbeitnehmerin Schadensersatz. Es warf ihr vor, über ein privates eBay-Konto Gegenstände verkauft zu haben, die dem Unternehmen gehört haben sollen. Der behauptete Schaden lag bei rund 46.500 Euro. Die Arbeitnehmerin bestritt ein Fehlverhalten und machte geltend, es habe sich im Wesentlichen um wertlose, zurückgegebene oder defekte Gegenstände gehandelt, die ihr überlassen worden seien. Der Arbeitgeber hatte von den Verkäufen erfahren, indem ein Mitarbeiter auf das private eBay-Konto der Arbeitnehmerin Zugriff. Dabei wurden Benutzerkennung und Passwort der Arbeitnehmerin verwendet. Wie der Mitarbeiter an diese Zugangsdaten gelangt war, blieb streitig. Das vorlegende Landesarbeitsgericht Niedersachsen hielt es jedenfalls für möglich, dass die Datenerhebung durch den Arbeitgeber rechtswidrig war.

Der EuGH stellt zunächst klar: Die DSGVO gilt auch dann, wenn ein Gericht personenbezogene Daten im Rahmen eines Gerichtsverfahrens verarbeitet. Ein Gericht muss also datenschutzrechtliche Vorgaben beachten, wenn es über Beweise entscheidet oder diese in seine Entscheidung einbezieht.

Gleichzeitig folgt aus der DSGVO aber kein generelles Verbot, rechtswidrig erlangte personenbezogene Daten in einem Gerichtsverfahren zu verwenden. Das Gericht darf solche Daten grundsätzlich berücksichtigen, wenn es darüber entscheiden muss, ob ein Beweismittel zulässig ist, und zulässige Beweismittel bei seiner Entscheidung verwertet. Entscheidend ist dabei auch das Recht auf ein faires Verfahren.

Wichtig ist jedoch der Grundsatz der Datenminimierung. Das Gericht muss insbesondere prüfen, ob wirklich alle personenbezogenen Daten offengelegt oder in die Akte aufgenommen werden müssen. Gegebenenfalls sind Daten zu schwärzen, zu anonymisieren oder nur in begrenztem Umfang zugänglich zu machen.

Der EuGH betont außerdem: Art. 17 Abs. 3 lit. e DSGVO - also die Ausnahme vom Löschungsanspruch bei der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen - ist keine eigenständige Rechtsgrundlage für jede Datenverarbeitung im Prozess. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung muss sich weiterhin insbesondere an Art. 6 DSGVO messen lassen.

Auch ein Verstoß gegen Informationspflichten, etwa nach Art. 13 DSGVO, führt nach dem EuGH nicht automatisch dazu, dass das Gericht die Daten nicht verwenden darf. Ebenso verlangt das Unionsrecht grundsätzlich nicht, dass sich eine Partei im Prozess auf Datenschutzverstöße berufen kann, die nicht sie selbst, sondern Dritte betreffen.

Die Entscheidung ist für Arbeitgeber erfreulich, weil sie kein automatisches Beweisverwertungsverbot bei Datenschutzverstößen annimmt. Arbeitgeber können daher auch in schwierigen Fällen darauf hoffen, dass Gerichte belastende Daten nicht allein wegen eines möglichen Datenschutzfehlers ausblenden.

Das Urteil ist aber kein Freibrief. Heimliche Zugriffe auf private Accounts, unsaubere Ermittlungen oder eine zu weitgehende Datensammlung bleiben rechtlich gefährlich und können Schadensersatz, Bußgeld- oder Mitbestimmungsrisiken auslösen. Für die Praxis gilt daher: Bei Verdacht auf Pflichtverletzungen sollten Arbeitgeber Beweise möglichst datenschutzkonform, dokumentiert und auf das notwendige Maß beschränkt sichern. Je sauberer die Aufklärung erfolgt, desto geringer ist das Risiko, dass die Beweisführung später angreifbar wird.

Die Entscheidung fügt sich in die bereits zuvor entwickelte Rechtsprechung des BAGs ein. Das BAG hatte bereits mit Urteil vom 29. Juni 2023 (2 AZR 296/22) entschieden, dass ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorgaben bei einer offenen Videoüberwachung nicht automatisch zu einem Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess führt. Nach Auffassung des BAG kann sich ein Arbeitnehmer regelmäßig nicht unter Berufung auf sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Verantwortung für vorsätzliche Pflichtverletzungen entziehen - prägnant formulierte das Gericht: "Datenschutz ist kein Tatenschutz." Das BAG betonte zugleich, dass Gerichte personenbezogene Daten grundsätzlich auf einer datenschutzrechtlichen Grundlage verarbeiten dürfen und ein Verwertungsverbot nur ausnahmsweise in Betracht kommt.

Der EuGH bestätigt diese Linie nun auf unionsrechtlicher Ebene. Auch nach seiner Auffassung enthält die DSGVO kein generelles Beweisverwertungsverbot für möglicherweise rechtswidrig erlangte personenbezogene Daten. Vielmehr ist im Einzelfall eine Abwägung vorzunehmen, wobei insbesondere das Recht auf ein faires Verfahren zu berücksichtigen ist. Damit besteht nun sowohl nach deutschem Arbeitsprozessrecht als auch nach Unionsrecht Klarheit, dass Datenschutzverstöße zwar Sanktionen nach der DSGVO auslösen können, aber nicht automatisch dazu führen, dass erhebliche Beweismittel im Prozess unberücksichtigt bleiben.

Quelle: VPU-Mitte

Kleinere Fehler führen nicht zur Unwirksamkeit der Massentlassungsanzeige BAG vom 25. Juni 2026, 6 AZR 7/26

Fehler bei Massentlassungsanzeigen sind ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht. Erst kürzlich hatte das BAG entschieden, dass Kündigungen, die ohne Erstattung einer Massentlassungsanzeige an die Bundesarbeitsagentur ausgesprochen werden, unwirksam sind. Was gilt aber, wenn der Arbeitgeber eine Anzeige erstattet, diese aber geringfügige Fehler enthält?

Das BAG hat entschieden, dass eine Kündigung im Rahmen einer Massentlassung nicht automatisch unwirksam ist, wenn die Anzeige bei der Agentur für Arbeit geringfügige Fehler enthält. Entscheidend ist, ob der Fehler den Zweck des Anzeigeverfahrens beeinträchtigt.

Der Kläger war bei einem Schlüsselhersteller und Maschinenbauer beschäftigt, über dessen Vermögen im November 2024 das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Der beklagte Insolvenzverwalter plante die Stilllegung des Betriebs und die Entlassung der verbliebenen Arbeitnehmer. Nach Unterrichtung des Betriebsrats und Abschluss eines Interessenausgleichs erstattete er eine Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit und kündigte anschließend das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Mai 2025. In der Anzeige gab der Insolvenzverwalter an, 34 Kündigungen zu beabsichtigen. Tatsächlich wurden jedoch nur 31 oder 32 Kündigungen ausgesprochen. Der Kläger hielt die Kündigung deshalb für unwirksam. Er verwies auf widersprüchliche oder fehlerhafte Angaben gegenüber Betriebsrat und Arbeitsagentur.

Das BAG sah dies anders. Das Anzeigeverfahren vor einer Massentlassung soll der Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb der gesetzlichen Frist auf die bevorstehenden Entlassungen zu reagieren, Vermittlungsbemühungen vorzubereiten und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu prüfen. Ein Fehler in der Anzeige führt nach Auffassung des Gerichts nicht zwingend zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Maßgeblich ist, ob der Fehler die Arbeitsverwaltung daran hindert, ihre Aufgaben sinnvoll zu erfüllen. Eine geringfügig zu hoch angegebene Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer beeinträchtigt diese Aufgabe nicht. Die Agentur könne sich weiterhin auf die betroffenen Beschäftigten einstellen.

Da auch das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat ordnungsgemäß durchgeführt und vor Erstattung der Anzeige abgeschlossen war, blieb die Kündigung wirksam. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete daher mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Mai 2025.

Quelle: VPU-Mitte

Elternzeit-Kündigungsschutz beginnt vor jedem Abschnitt neu BAG vom 18. Juni 2026, 2 AZR 213/25

Pro Kind können Eltern insgesamt drei Jahre Elternzeit nehmen. Wie sie diese unter sich aufteilen, bleibt grundsätzlich ihnen überlassen. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit generell auch auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen. Vor jedem Abschnitt gilt der in § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelte besondere Kündigungsschutz - auch, wenn ein Arbeitnehmer alle Zeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt. Das hat das BAG entschieden.

Ein Vater, der seit dem 1. Juli 2024 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt war, beantragte mit Schreiben vom 23. Juli 2024 für insgesamt vier Zeiträume zwischen dem 11. Juli 2024 und dem 10. Juli 2027 Elternzeit. Im 2. Abschnitt, zwischen dem 11. November 2024 und dem 10. Juli 2025, beantragte er zudem Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Die Arbeitgeberin bewilligte zunächst die Elternzeit und stimmte der Teilzeittätigkeit zu. Nach Anhörung des Personalrats kündigte sie dann aber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Mann nicht in Elternzeit.

Er erhob Kündigungsschutzklage. Seiner Ansicht nach könne er sich auf den vorwirkenden Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG berufen, da er (auch) ab dem 11. November 2024 Elternzeit verlangt habe. Das Arbeitsgericht Münster (Urteil v. 28. März 2025, Az. 4 Ca 1549/24) und das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil v. 05. November 2025, Az. 11 SLa 394/25) haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Auch mit ihrer Revision hatte die Arbeitgeberin keinen Erfolg.

Die Kündigung ist gemäß § 134 BGB i. V. m. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG unwirksam. Nach dem BEEG haben Arbeitnehmer, die Elternzeit beantragen, einen besonderen Kündigungsschutz. Sobald der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag stellt, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht mehr kündigen (sogenannte Vorwirkung). Dabei ist es unerheblich, dass sich der Arbeitnehmer noch in der Probezeit befand. Denn das BEEG sieht keine Ausnahmen vor, etwa während der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz.

Aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 BEEG ("Zeitpunkt, ab dem Elternzeit verlangt wird") folgt, dass der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem dieser Elternzeitverlangen eingreift, so das BAG.

Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits kurz vor Beginn der Elternzeit beenden könne, würde zudem der in § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG geregelte Kündigungsschutz während der Elternzeit leerlaufen.

Quelle: VPU-Mitte

Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben BAG vom 7. Mai 2026, 2 AZR 184/25

Das BAG hat entschieden, dass das Scan-Verfahren beim Einwurf-Einschreiben keinen Anscheinsbeweis für den Zugang einer Sendung bietet.

Nachdem das Arbeitsgericht Hamburg (Urteil v. 3. Juli 2024 - 13 Ca 225/23) und das Landesarbeitsgericht Hamburg (Urteil v. 14. Juli 2025 - 4 SLa 26/24) einen Anscheinsbeweis für den Zugang einer Sendung, die mittels Einwurf-Einschreiben zugestellt wurde, in Zweifel gezogen hatten, folgte das BAG in seinem Urteil nun dieser Einschätzung und hat einen Anscheinsbeweis für den Zugang bei einer Zustellung mittels Einwurf-Einschreiben verneint.

Der Zweite Senat hielt die Revision der Beklagten für unbegründet und die auf krankheitsbedingte Gründe gestützte Kündigung für sozialwidrig, weil die Beklagte nicht darlegen und beweisen konnte, dass auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nicht dazu

beigetragen hätte, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Strittig war insbesondere der Zugang des letzten BEM-Einladungsschreibens.

Die wichtigsten Aussagen der Entscheidung sind insbesondere:

- Anders als das "Peel-off-Verfahren" bietet das "Scan-Verfahren" gegenüber einem einfachen Brief keine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Sendung auch in den Briefkasten gelangt ist.
- Da der Zusteller den Einwurf mit seiner Unterschrift auf dem Scanner zu einem Zeitpunkt bestätigt, in dem er die Sendung noch gar nicht eingeworfen hat, wird der Auslieferungsbeleg im elektronischen System auch bei regelkonformem Vorgehen des Zustellers zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch kein Zugang stattgefunden hat - er ist für einen kurzen Moment objektiv unwahr.
- Aus dem Auslieferungsbeleg kann somit nur geschlossen werden, dass sich der Zusteller vergewissert hat, vor dem Briefkasten des Adressaten zu sein, und dass die Sendung bis dorthin nicht auf dem Transportweg verloren gegangen ist. Damit entfällt der für die Annahme eines Anscheinsbeweises maßgebliche Anknüpfungspunkt einer wahrheitsgemäßen Bestätigung einer bereits erfolgten Zustellung.

Das BAG setzt die Anforderungen an das Scan-Verfahren beim Einwurf-Einschreiben derart hoch, dass diese Zustellmethode in der Praxis für empfangsbedürftige Willenserklärungen, insbesondere Kündigungserklärungen, derzeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zu empfehlen ist. Stattdessen können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Botenzustellung, die Zustellung durch den Gerichtsvollzieher oder auf eine persönliche Übergabe unter Hinzuziehung von Zeugen setzen, um den Zugang der Erklärung im Streitfall beweisen zu können. Die Entscheidung zeigt außerdem, dass Fehler beim BEM den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern teuer zu stehen kommen können. Überfällig ist, dass eine ausbleibende Reaktion des betroffenen Arbeitnehmers auf eine Einladung zum BEM als Ablehnung und somit das BEM als gescheitert gilt.

Quelle: BDA

Nachtrag BAG-Urteil zum Anscheinsbeweis beim Einwurf-Einschreiben

Die DHL Group bessert Verfahren bei der Zustellung mittels Einwurf-Einschreiben nach.

Die DHL Group soll auf das zuvor genannte BAG-Urteil reagiert und das "Scan-Verfahren" bei der Zustellung mittels Einwurf-Einschreiben nachgebessert haben.

Folgende Änderungen sollen vorgenommen worden sein:

- Der Einwurf soll nach dem Scan durch den Zusteller zusätzlich digital bestätigt sowie
- mit der Unterschrift und einer Bestätigung der Einlage im Scanner dokumentiert werden.

Das bisherige Verfahren, das vor dem Zweiten Senat streitgegenständlich war, sah dagegen nur eine Unterschrift des Zustellers auf dem Display seines Scanners vor dem Einwurf der Sendung vor. Darüber hinaus soll die Zustelldokumentation in Zukunft weiter verbessert und präzise Zeitangaben bei der Haustürzustellung ermöglicht werden.

Durch die vorgenommenen Änderungen am Zustellverfahren sollte zumindest der Status quo wiederhergestellt und ein Anscheinsbeweis des Arbeitgebers für den Zugang der Sendung möglich sein, wenn das Zustellverfahren per Scan-Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Durch die zusätzliche Dokumentation des Zustellers nach dem Einwurf der Sendung in die Empfangsvorrichtung sollte die Kritik des BAG an der Aussagekraft des Auslieferungsbelegs nicht mehr haltbar sein, da nun der Einwurf - objektiv richtig - dokumentiert wird. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG - und ggf. der

BGH - die Vermutungswirkung eines solchen Einschreibens künftig bewerten. Der Kritik des BAG in seinem Urteil ist nach unserer Auffassung der Boden entzogen.

Quelle: BDA

Wartezeitkündigung eines Schwerbehinderten BAG vom 29. Januar 2026, 2 AZR 128/25

Am BAG wurde die Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung während der Wartezeit verhandelt. Das Ergebnis geht aus dem kürzlich veröffentlichten Urteil hervor:

Obwohl der Sonderkündigungsschutz noch nicht eingetreten war und eine Zustimmung des Integrationsamts nicht notwendig war, war die Kündigung trotzdem unwirksam. Der Grund: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) war nicht ordnungsgemäß angehört worden. Ein uneindeutiges Formular und ein halber Tag an der Frist vorbei kostete den Arbeitgeber die Wirksamkeit der Kündigung.

Bei dem Kläger handelt es sich um einen als schwerbehindert anerkannten Arbeitnehmer. Dieser war im Innen- und Außendienst einer Stadt beschäftigt, wo er "Verkehrskontrollen im gesamten öffentlichen Verkehrsraum der Stadt" durchführte, wie es im Urteil heißt. Nachdem der Arbeitnehmer an drei Tagen im Oktober 2023 zu spät zum Dienst erschien, übte der Vorgesetzte in einer Unterredung Kritik und schrieb einen internen Vermerk, in dem er die Kündigung empfahl. Der Arbeitnehmer wurde später persönlich über die Kündigungsabsicht in Kenntnis gesetzt.

Die für eine ordentliche Kündigung nötigen Schritte wurden grundsätzlich gegangen: Es wurde zunächst der Personalrat angehört und später auch die bestehende Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Kündigung unterrichtet. Gescheitert ist das Vorhaben letztendlich daran, dass die Frist für die Anhörung der SBV noch nicht verstrichen war, als der Arbeitnehmer die Kündigung erhielt. Die Anhörungsfrist lief zum Ablauf des 14. Dezember 2023 aus, also erst nach 24 Uhr. Die Kündigung erfolgte aber am 14. Dezember 2023 um 14:30 Uhr.

Zudem lag bis dahin laut BAG noch keine eindeutige Stellungnahme der SBV vor. Das Formular, das der Arbeitgeber bei der SBV eingereicht hatte, enthielt fünf Auswahlmöglichkeiten zum Ankreuzen: "Einverstanden", "Kenntnis", "keine Einwände", "keine Bedenken" und "siehe Stellungnahme". Angekreuzt hatte die SBV "Kenntnis".

Im Urteil des BAG wurde dies als eindeutige Stellungnahme, welche das Anhörungsverfahren beenden könne, ausgeschlossen: "Da sichere Anhaltspunkte dafür fehlen, dass sich die Schwerbehindertenvertretung in keinem Fall mehr zur Kündigungsabsicht äußern wollte, hätte die Beklagte nachfragen müssen, um eine entsprechende Klarstellung zu erreichen."

Wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einen Angestellten mit Schwerbehinderung zu kündigen, muss er die SBV ordnungsgemäß anhören. Dies ist der Fall, wenn diese ausreichend unterrichtet wurde und die Gelegenheit hatte, eine Stellungnahme abzugeben. Das Gesetz hat an dieser Stelle eine Lücke im Hinblick die Anhörungsfrist für die Stellungnahme der SBV. Aus dem BAG-Urteil geht hervor, dass die Frist durch § 102 Abs. 2 BetrVG geregelt wird (eine Woche (bei ordentlicher Kündigung) oder drei Tage (bei außerordentlicher Kündigung)). Sie ergibt sich also aus der Frist bei der Betriebsratsanhörung.

Eine Kündigung kann bereits nur dann vor Ablauf der Frist ausgesprochen werden, wenn die SBV in einer eindeutigen und abschließenden Stellungnahme der Kündigung zugestimmt hat. Wie der aktuelle Fall zeigt, kann es jedoch an genau dieser Stelle zu Missverständnissen und Prozessfehlern kommen. Eine Stellungsnehme "zur Kenntnis genommen" ist jedenfalls keine abschließende Stellungnahme. Hier hätte der Arbeitgeber bei der SBV nachfragen müssen, ob für die SBV mit dieser Erklärung das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist.

Quelle: VPU-Mitte

Betriebsvereinbarung ohne Beschluss des Betriebsrates ist unwirksam **BAG vom 27. Januar 2026, 1 AZR 147/24**

Die formale Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung wird in der Praxis häufig als gesichert angesehen, sobald das Dokument unterschrieben ist und über Jahre hinweg umgesetzt wird. Genau an diesem Punkt setzt die Entscheidung des BAGs an. Sie verdeutlicht mit erheblicher Konsequenz, dass eine Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden allein nicht genügt, wenn es an einem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats fehlt. Besonders brisant ist dies bei der betrieblichen Altersversorgung, weil Fehler oft erst viele Jahre später wirtschaftlich sichtbar werden.

Dem Fall lag ein Streit über die Höhe einer künftigen Betriebsrente zugrunde. Dem Arbeitnehmer war ursprünglich eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt worden. Nach mehreren Betriebsübergängen sollte die Versorgung später aufgrund einer Betriebsvereinbarung auf eine Unterstützungskasse umgestellt werden. Die spätere Arbeitgeberin stellte die Durchführung der Versorgung tatsächlich um. Der Arbeitnehmer machte jedoch geltend, dass die ursprüngliche Zusage nicht wirksam abgelöst worden sei, weil der Betriebsratsvorsitzende die betreffende Betriebsvereinbarung ohne wirksamen Beschluss des Gremiums unterzeichnet habe.

Das BAG hat die Revision der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Es blieb damit bei der Feststellung, dass der Arbeitgeber für die Differenz zwischen der tatsächlich vorgesehenen Leistung aus der Unterstützungskasse und der höheren Versorgung nach der ursprünglichen Pensionskassenzusage einzustehen hat. Maßgeblich war nicht, dass eine Neuordnung der Versorgung grundsätzlich unmöglich gewesen wäre. Das Gericht hat ausdrücklich anerkannt, dass eine durch Gesamtzusage eingeräumte betriebliche Altersversorgung grundsätzlich ablösungsfähig sein kann. Entscheidend war vielmehr, dass die konkrete Betriebsvereinbarung wegen eines fehlenden ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses unwirksam war.

Damit rückt die Entscheidung einen oft unterschätzten Regelungshintergrund in den Mittelpunkt. Der Betriebsrat handelt als Kollegialorgan. Das bedeutet, dass er seinen Willen nicht durch einzelne Personen, sondern durch Beschlussfassung bildet. Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat nur im Rahmen solcher Beschlüsse. Fehlt diese Grundlage, ist eine unterzeichnete Betriebsvereinbarung nicht wirksam zustande gekommen.

Die Gerichte haben die Normen von Betriebsvereinbarungen nach § 293 ZPO von Amts wegen zu ermitteln. Amtsermittlung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Gericht die maßgeblichen kollektivrechtlichen Normen eigenständig aufklären muss. Eine vertiefte Prüfung wird dann ausgelöst, wenn sich aus dem Vortrag der Beteiligten konkrete Zweifel ergeben, ob die Betriebsvereinbarung ordnungsgemäß beschlossen wurde. Genau das war hier der Fall. Die vorgelegten Protokolle der Betriebsratssitzungen ließen nach Auffassung des Gerichts nicht mit der erforderlichen Sicherheit erkennen, dass das Gremium den Abschluss der konkreten Betriebsvereinbarung tatsächlich beschlossen hatte.

Eine Betriebsvereinbarung kann nicht durch Anscheinsvollmacht oder Duldungsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden wirksam werden. Der Grund liegt in der besonderen Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung. Sie wirkt nicht nur zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern entfaltet unmittelbare und zwingende Wirkung für die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Beschäftigten. Deshalb verlangt ihre demokratische Legitimation eine ordnungsgemäße Willensbildung des Gremiums durch Beschluss.

Auch eine jahrelange praktische Durchführung heilt die fehlende Beschlussfassung nicht. Auch Vertrauensschutz greift nach der Entscheidung nicht schon deshalb ein, weil eine Regelung lange Zeit beanstandungslos vollzogen wurde.

Eine ohne vorherigen Beschluss unterzeichnete Betriebsvereinbarung ist zunächst schwebend unwirksam und kann aber durch einen späteren Beschluss des Betriebsrats genehmigt werden. Schwebend unwirksam bedeutet, dass die Erklärung zunächst keine Wirkung entfaltet, diese aber durch nachträgliche Genehmigung noch eintreten kann.

Die Entscheidung hat weitreichende Folgen für die betriebliche Praxis, insbesondere dann, wenn mit der Betriebsvereinbarung Ansprüche der Arbeitnehmer mit hohen Kostenfolgen für das Unternehmen verbunden sind, z. B. bei einer betrieblichen Altersversorgung.

Handlungsempfehlungen:

- Wer eine neue Betriebsvereinbarung abschließt, sollte sich den ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats zeitnah nachweisen lassen. Gemeint ist insbesondere eine Abschrift des einschlägigen Teils der Sitzungsniederschrift, aus der sich die Beschlussfassung ergibt.
- Beschlüsse für alle Betriebsvereinbarungen für die Vergangenheit sollten Sie sich nachträglich vorlegen lassen. Sollte sich der Betriebsratsbeschluss nicht anfinden, sollte die BV im Zweifel neu (mit ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss) abgeschlossen werden.
- In Zukunft sollte der Betriebsratsbeschluss bei Unterschrift durch den Vorsitzenden immer an die Betriebsvereinbarung angeheftet werden.

Quelle: VPU-Mitte

Anforderungen an die Sicherungs- und Nachweispflichten bei Altersteilzeit in Bezug auf die Insolvenzsicherung von Wertguthaben BAG vom 21. Oktober 2025, 9 AZR 66/25

Das BAG hat seine Rechtsprechung zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben in der Altersteilzeit konkretisiert und dabei insbesondere die Anforderungen an Arbeitgeber im Umgang mit Sicherungs- und Nachweispflichten geschärft.

§ 8a Altersteilzeitgesetz (ATG) enthält in Abs. 1 eine eigenständig geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung, wenn die Altersteilzeitvereinbarung zum Aufbau eines Wertguthaben führt, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen eine Insolvenz sichern. Für die Insolvenzsicherung nach § 8a Abs. 1 ATG verzichtet das Gesetz bewusst auf eine abschließende Festlegung zulässiger Sicherungsinstrumente und lässt damit Raum für unterschiedliche Sicherungsmodelle, etwa Treuhandlösungen, Bürgschaften, Versicherungsmodelle oder die Verpfändung von Vermögenswerten. Die zur Sicherung ergriffenen Maßnahmen sind mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform den Beschäftigten nachzuweisen (§ 8a Abs. 3 ATG).

Ergänzend sieht § 8a Abs. 4 ATG einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine "besondere Sicherheitsleistung" vor. Dieser Anspruch greift, wenn der Arbeitgeber die nach § 8a Abs. 3 ATG erforderlichen Nachweise nicht erbringt oder die nachgewiesenen Sicherungsmaßnahmen ungeeignet sind und er auf eine entsprechende Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzsicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nachweist. Anders als bei der Insolvenzsicherung nach § 8a Abs. 1 ATG beschränkt das Gesetz die zulässigen Sicherungsmittel hierbei auf die Stellung eines tauglichen Bürgen oder die Hinterlegung von Geld bzw. solcher Wertpapiere, die nach § 234 Abs. 1 und 3 BGB zur Sicherheitsleistung geeignet sind.

Im zugrundeliegenden Fall stritten die Beteiligten darüber, ob für das im Rahmen einer Altersteilzeit im Blockmodell aufgebaute Wertguthaben eine besondere Sicherung in Höhe des Wertguthabens nach § 8a Abs. 4 ATG durch den Arbeitgeber zu leisten sei. Zur Insolvenzsicherung wurde eine konzernweite Treuhandlösung (Doppeltreuhand/CTA) in Form einer Gruppensicherung eingesetzt, in die mehrere Altersteilzeitarbeitnehmer einbezogen waren. Das Treuhandvermögen bestand dabei im Wesentlichen aus Anteilen an einem Wertpapierfonds. Der Arbeitnehmer forderte den Arbeitgeber auf, ihm die Unterlagen zur Verfügung zu stellen, anhand derer er nachprüfen könne, ob für die Absicherung seines

Altersteilzeitwertguthabens eine insolvenzfeste Anlage gewählt worden und sein Wertguthaben in voller Höhe gegen das Risiko der Insolvenz abgesichert worden ist.

In seiner Entscheidung konkretisiert das BAG insbesondere die Anforderungen an die Insolvenzversicherung von Altersteilzeitwertguthaben bei Einsatz von Wertpapieren und hebt zugleich die Bedeutung einer ordnungsgemäßen Nachweisführung hervor.

1. Anforderungen an die Insolvenzversicherung bei Einsatz von Wertpapieren

Das BAG stellt mit der Entscheidung klar, dass bei einer als Gruppensicherung ausgestalteten Treuhandlösung sichergestellt sein muss, dass das Treuhandvermögen ausreicht, um sämtliche einbezogenen Wertguthaben vollständig und nicht lediglich anteilig gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern. Werden Altersteilzeitwertguthaben durch Wertpapiere abgesichert, können diese aufgrund möglicher Kursschwankungen analog § 234 Abs. 3 BGB lediglich in Höhe von drei Vierteln ihres Kurswerts als Sicherheit berücksichtigt werden. Das BAG begründet diese Auffassung damit, dass der Gesetzgeber auch bei mündelsicheren Wertpapieren einen entsprechenden Sicherheitsabschlag vorsieht und es daher konsequent erscheint, diesen Maßstab erst recht auf volatilere Anlageformen anzuwenden. Darüber hinaus stellt das Gericht klar, dass im Sicherungsfall etwaige Abwicklungskosten des Treuhandvermögens sowie steuerliche Belastungen, insbesondere Kapitalertragsteuern auf Kursgewinne, zu berücksichtigen sind und die tatsächlich verfügbare Sicherheit zusätzlich mindern können. Faktisch kann dies dazu führen, dass zur vollständigen Absicherung eines Altersteilzeitwertguthabens ein deutlich höheres Sicherungsvolumen erforderlich ist.

2. Nachweispflichten und Voraussetzungen des Anspruchs auf besondere Sicherheitsleistung

Das BAG befasst sich daneben in seiner Entscheidung mit der eigenständigen Bedeutung der Nachweispflicht. Kommt der Arbeitgeber seiner Sicherungs- oder Nachweispflicht nicht ordnungsgemäß nach und bleibt eine formgerechte Aufforderung des Arbeitnehmers erfolglos, kann ein Anspruch auf besondere Sicherheitsleistung nach § 8a Abs. 4 ATG entstehen. Dabei muss die Aufforderung durch den Arbeitnehmer der Schriftform (§ 126 BGB) oder der elektronischen Form (§ 126a BGB) genügen; die bloße Textform genügt nicht.

Zu betonen ist, dass nach Auffassung des BAG ein bereits entstandener und geltend gemachter Anspruch des Arbeitnehmers auf besondere Sicherheitsleistung nach § 8a Abs. 4 ATG nicht durch einen späteren Nachweis der Insolvenzversicherung i. S. d. § 8a Abs. 1 ATG beseitigt werden kann, selbst wenn tatsächlich von Anfang an eine geeignete Insolvenzversicherung bestanden haben sollte. Dabei ist der Anspruch nicht lediglich auf die Absicherung eines etwaig noch ungesicherten Differenzbetrags beschränkt. Vielmehr kann der Arbeitnehmer eine Sicherheitsleistung in Höhe des gesamten bestehenden Wertguthabens verlangen; eine vorübergehende Doppelsicherung wird damit in Kauf genommen. Hat der Arbeitgeber die besondere Sicherheit geleistet, kann er allerdings die Freigabe der bereits bestehenden allgemeinen Sicherheit nach § 8a Abs. 1 ATG verlangen und so eine dauerhafte Doppelsicherung vermeiden.

Da Ansprüche nach § 8a Abs. 4 ATG erst nach einer entsprechenden Aufforderung des Arbeitnehmers und fruchtlosem Ablauf der gesetzlichen Monatsfrist entstehen können, besteht nicht zwingend Anlass, bestehende Sicherungsstrukturen kurzfristig umzugestalten. Arbeitgeber sollten jedoch prüfen, ob die vorhandenen Sicherungs- und Nachweiskonzepte den durch das BAG konkretisierten Anforderungen entsprechen, um auf etwaige Auskunfts- und Nachweisverlangen von Arbeitnehmern fristgerecht reagieren zu können. Zudem besteht unabhängig von einer formgerechten Aufforderung durch Arbeitnehmer die Verpflichtung nach Maßgabe von § 8a Abs. 3 ATG zu einem arbeitgeberseitigen Nachweis der zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform.

Quelle: VPU-Mitte

Arbeitgeber kann Annahmeverzugslohn effektiv begrenzen BAG vom 12. Februar 2025, 5 AZR 127/24

Wer als Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, trägt regelmäßig ein erhebliches Annahmeverzugslohnrisiko. Erweist sich die Kündigung später als unwirksam, muss der Arbeitgeber grundsätzlich die Vergütung bezahlen, obwohl keine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Das Risiko ist aber nicht unbegrenzt, wie bereits mehrere Entscheidungen des BAGs gezeigt haben. So hat das BAG zuletzt festgestellt, dass ein Arbeitnehmer zwar keine Bewerbungsbemühungen während der laufenden Kündigungsfrist entfalten muss, danach aber schon.

Eine aktuelle Entscheidung des LAG Niedersachsen (LAG Niedersachsen, Urteil v. 11. Dezember 2025 - 5 SLa 465/25) unterstreicht dies eindrucksvoll. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich nach einer Kündigung ernsthaft und zeitnah um eine anderweitige Beschäftigung zu bemühen. Unterlassen sie dies, kann ihnen ein hypothetisch erzielbarer Verdienst angerechnet werden. Der Anspruch auf Annahmeverzugslohn wird begrenzt, indem im Wege einer hypothetischen Betrachtung ermittelt wird, ab welchem Zeitpunkt die Erwerbsbemühungen bei pflichtgemäßem Verhalten voraussichtlich erfolgreich gewesen wären.

Der Kläger war seit 2021 als Produktionshelfer bei einem Personaldienstleistungsunternehmen beschäftigt. Nachdem er zu einem Mitarbeitergespräch eingeladen worden war, meldete er sich arbeitsunfähig krank. Die Arbeitgeberin zweifelte die Arbeitsunfähigkeit an und kündigte das Arbeitsverhältnis am 6. November 2024 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und verlangte Annahmeverzugslohn. Die Kündigungen hatten vor Gericht keinen Bestand. Nach Auffassung des LAG Niedersachsen war der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht erschüttert. Die bloße zeitliche Nähe zwischen der Einladung zum Personalgespräch und der Krankmeldung reichte hierfür nicht aus. Eine kausale Verknüpfung zwischen der Krankmeldung und der Absage eines Betriebsratsmitglieds, welches an dem Termin zu dem Personalgespräch mit teilnehmen sollte, konnten die Richter ebenfalls nicht feststellen. Die außerordentliche sowie hilfsweise ordentliche Kündigung waren daher unwirksam. Spannend wurde der Fall aber beim Annahmeverzugslohn.

Das LAG Niedersachsen stellte klar: Nach Ausspruch einer Kündigung treffe den Arbeitnehmer die Obliegenheit, sich umfassend um eine andere Erwerbsmöglichkeit zu bemühen. Es genüge nicht, sich lediglich arbeitslos zu melden und auf Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit zu warten. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer rechtzeitig und sorgfältig Stellenangebote sichten und sich auf Stellen bewerben. Genau daran fehlte es hier. Der Kläger hatte sich nach seiner eigenen Darstellung erst rund einen Monat nach Erhalt der fristlosen Kündigung erstmals beworben. Das war nach Auffassung des Gerichts zu spät.

Die gesetzliche Folge: Es findet § 11 KSchG Anwendung. Dieser regelt die Anrechnung anderweitigen Verdienstes im Fall einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage. Unter anderem muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, das anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen.

Die verspätete Bewerbung führt aber nicht automatisch dazu, dass der gesamte Annahmeverzugslohn entfällt. Entscheidend ist vielmehr, ob und ab wann hypothetische Bewerbungen erfolgreich gewesen wären und welches Entgelt der Arbeitnehmer dann hätte erzielen können.

Das Gericht nahm eine Schätzung nach § 287 ZPO vor. Dabei spielte auch das Berufsbild eine Rolle. Der Kläger war als Helfer tätig und damit nach Auffassung des Gerichts vielseitig einsetzbar. Zugleich räumte das Gericht ihm eine gewisse "Schonfrist" ein: Eine neue Stelle bereits zum 1. Dezember 2024, also rund drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung, hielt es für eher unwahrscheinlich. Ab dem 16. Dezember 2024 sollte sich der Kläger jedoch so behandeln lassen, als hätte er anderweitigen Verdienst erzielt. Danach fallen die Annahmeverzugslohnansprüche weg.

Was folgt daraus für Arbeitgeber?

- Es dürfte jetzt noch "sinnvoller" sein, dem Arbeitnehmer ab dem ersten Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist Jobangebote anderer Firmen - z. B. von Jobportalen - zukommen lassen kann. Jedenfalls soweit man den Druck auf den Arbeitnehmer erhöhen will und ein langes Verfahren vermeiden möchte.
- Bei den Jobangeboten ist eine sorgsame Auswahl sowie eine rechtliche und tatsächliche Prüfung geboten. Weniger kann im Zweifel mehr sein.
- Die Darlegungs- und Beweislast liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Die allgemeine gute Lage auf dem Arbeitsmarkt genügt auf Seiten des Arbeitgebers nicht; es sind konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten erforderlich. Wenn dem Arbeitnehmer nachweislich passende Stellenangebote übermittelt wurden, kann sich die Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitnehmer verlagern.

Quelle: VPU-Mitte

Kein Kurzarbeitergeld für Minijobber - Alternative Möglichkeiten LAG Bremen vom 6. März 2026, 1 SLa 31/25

Kurzarbeit bleibt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein wichtiges Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) steht Kurzarbeitergeld jedoch nicht zur Verfügung. Grund hierfür ist, dass sie nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen und deshalb die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllen.

Arbeitgeber, die Kurzarbeit für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einführen, müssen daher für Minijobber gesonderte Lösungen finden. In Betracht kommen insbesondere:

- eine einvernehmliche vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit,
- die Nutzung bestehender Urlaubsansprüche,
- die Vereinbarung eines vorübergehenden Ruhens des Arbeitsverhältnisses,
- der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, soweit dies organisatorisch und wirtschaftlich sinnvoll ist,
- sowie - als letztes Mittel - eine Änderungs- oder Beendigungskündigung.

Eine Verpflichtung, geringfügig Beschäftigte identisch zu behandeln wie Beschäftigte in Kurzarbeit, besteht dabei grundsätzlich nicht. Da Minijobber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, unterscheidet sich ihre rechtliche Situation wesentlich von dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Unternehmen sollten die Situation geringfügig Beschäftigter frühzeitig in ihre Krisen- und Personalplanung einbeziehen. Häufig lassen sich durch individuelle Vereinbarungen flexible und interessengerechte Lösungen finden, ohne auf kündigungsrechtliche Maßnahmen zurückgreifen zu müssen. Ebenso steht es Arbeitgebern frei, bei geringfügig Beschäftigten im Einzelfall keine entsprechenden Änderungen der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Entscheidend bleibt letztlich eine interessengerechte Gestaltung der jeweiligen Maßnahmen.

Quelle: VPU-Mitte

Bewusster prozessualer Falschvortrag als hinreichender Kündigungsgrund LAG Köln vom 15. Januar 2026, 6 SLa 315/25

Das LAG Köln hatte zu entscheiden, ob ein wissentlich falscher Vortrag eines gekündigten Arbeitnehmers in einem von ihm angestrebten Kündigungsschutzprozess wiederum selbst ein hinreichender Kündigungsgrund für eine nachgeschobene arbeitgeberseitige Kündigung sein kann.

Die Parteien stritten zunächst im Ausgangsprozess über die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung. Diesen Prozess gewann der Kläger. Wie sich später und nach Rechtskraft der ersten Entscheidung herausstellte, trug er in dem Kündigungsschutzklageverfahren, auch wenn dies für den Prozessausgang nicht von Entscheidungserheblichkeit war, wissentlich falsch vor. Dies nahm wiederum die Arbeitgeberin zum Anlass und sprach eine weitere, verhaltensbedingte Kündigung aus. Auch hiergegen suchte der Kläger Rechtsschutz vor der Arbeitsgerichtsbarkeit. Diesmal allerdings vergebens.

Das LAG stellte klar, dass Lügen, also bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit der Arbeitgeberin gegenüber abgibt, weil sie oder er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können, geeignet sein können, sogar eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, jedenfalls aber eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung. Denn durch den bewusst falschen Vortrag mit dem Ziel, sich einen Vorteil im Rechtsstreit zu verschaffen, wird - ungeachtet der strafrechtlichen Relevanz des Handelns - in erheblicher Weise die nach § 241 Abs. 2 BGB auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin verletzt (BAG, Urteil v. 8. November 2007 – 2 AZR 528/06; BAG, Urteil v. 23. Oktober 2014 – 2 AZR 644/13).

Das LAG betonte, dass der wahrheitswidrige Vortrag gar nicht entscheidungserheblich zu sein brauche, denn bereits der "untaugliche Versuch" eines "Prozessbetrugs" könne das Vertrauen der Arbeitgeberin in die Redlichkeit des Arbeitnehmers irreparabel zerstören.

An dieser Stelle wurde es also sehr eng für den Kläger. Dieser versuchte sich nunmehr damit herauszuwinden, dass er gar nicht "gelogen", d. h. wissentlich und willentlich die Unwahrheit gesagt habe. Vielmehr habe eine "kommunikative Ungenauigkeit" vorgelegen. Doch auch an dieser Stelle zeigte sich das LAG unbeeindruckt. Dem Kläger, so das Gericht, sei allein wegen der konkreten Frage der Vorsitzenden und der nachfolgenden Protokollierung seiner Erklärung bewusst gewesen, dass er etwas artikuliert habe, was für den Ausgang des Rechtsstreits zumindest relevant habe sein können und, wie sich später herausstellte, unwahr gewesen sei. Und dass der Kläger vorsätzlich handelte, ergebe sich auch aus dem von ihm zu Protokoll gegebenen wörtlichen Zitat.

Die Beklagte war auch wegen des rechtskräftig abgeschlossenen Kündigungsschutzprozesses nicht daran gehindert, die dort vorgetragene Lüge als Anlass für eine neue Kündigung zu nehmen. Präzise arbeitete das Gericht heraus, dass es in dem vorangegangenen Kündigungsschutzverfahren um die Frage gegangen sei, ob das Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien durch die Nichterfüllung der Hauptleistungspflicht oder gar durch einen begangenen Arbeitszeitbetrug zerstört worden sei; hier gehe es jedoch um die Frage, welche Auswirkungen Lügen im Prozess auf das besagte Vertrauensverhältnis haben können. Das seien zwei verschiedene Regelkreise und damit zwei verschiedene Kündigungsgründe.

Das LAG Köln nahm auch eine Interessenabwägung vor. Zugunsten des Arbeitnehmers sprachen seine mehrjährige Betriebszugehörigkeit und seine Unterhaltungspflichten. Gleichwohl überwog nach Auffassung des Gerichts das Beendigungsinteresse der Arbeitgeberin. Ausschlaggebend war die Schwere des Pflichtverstoßes. Das Gericht sah keine ungeschickte Formulierung, keine kleine Notlüge und keinen entschuldbaren Irrtum. Der Arbeitnehmer habe seine Arbeitgeberin im Prozess angelogen und die Aussage widerspruchsfrei protokollieren lassen.

Eine weitere Abmahnung hielt das LAG Köln in dem vorliegenden Fall nicht für erforderlich. Das Arbeitsverhältnis war bereits durch frühere Auseinandersetzungen (Nichterfüllung der Hauptleistungspflicht oder gar begangener Arbeitszeitbetrug) belastet. Demzufolge war nach Auffassung des

Gerichts gerade die Wahrhaftigkeit von Erklärungen bereits Gegenstand früherer Konflikte gewesen. Das Abmahnungserfordernis ist aber in jedem Einzelfall genau zu prüfen.

Die Entscheidung ist für die Praxis auf Arbeitgeberseite von großer Relevanz. Das Gericht stellte klar, dass der wissentliche Falschvortrag als solcher bereits einen Kündigungsgrund darstellen kann, ohne dass es auf dessen Relevanz für den Vorprozess ankommt.

Arbeitgeber sollten nach einem verlorenen Kündigungsschutzprozess nicht vorschnell erneut kündigen. Eine neue Kündigung darf nicht lediglich denselben alten Sachverhalt wiederholen.

Zulässig kann eine Nachkündigung aber sein, wenn ein neuer eigenständiger Kündigungsgrund vorliegt, etwa eine bewusste Falschaussage im vorherigen (Kündigungsschutz-) Prozess.

Vor Ausspruch einer Kündigung wegen Prozesslüge sollten Arbeitgeber sorgfältig prüfen und dokumentieren:

- Welche konkrete Aussage soll falsch gewesen sein?
- Wann und in welchem Verfahren wurde sie abgegeben?
- Handelt es sich um eine überprüfbare Tatsachenbehauptung?
- Welche Beweise sprechen für die Unwahrheit?
- Gibt es Indizien für Vorsatz?
- War die Aussage für den Prozess erheblich oder potenziell erheblich?
- Wurde der Arbeitnehmer angehört?
- Wurde der Betriebsrat vollständig und zutreffend informiert?

Je genauer der neue Kündigungssachverhalt vom bereits entschiedenen alten Kündigungssachverhalt abgegrenzt wird, desto besser lässt sich der Einwand einer unzulässigen Wiederholungskündigung vermeiden.

Quelle: VPU-Mitte

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses bei Fehlzeiten in der Berufsschule ArbG Heilbronn vom 20. März 2026, 7 Ca 440/25

Bei Kündigungen im Ausbildungsverhältnis hat nicht nur der Gesetzgeber hohe Hürden eingebaut, auch die Gerichte tun sich häufig besonders schwer, die Rechtswirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung anzuerkennen. Einen der seltenen Streitfälle hatte jüngst das Arbeitsgericht Heilbronn zu entscheiden.

Der Kläger wurde seit September 2024 als Auszubildender zum Metallbauer, befristet bis 31. März 2027, eingestellt. Er verdiente zuletzt 993 Euro brutto monatlich. Am 27. Oktober 2025 hatte der Kläger unentschuldigt im Betrieb gefehlt, wofür er durch Schreiben an seine gesetzliche Vertreterin eine Abmahnung erhielt. Auch am 28.10.2025 blieb er unentschuldigt fern. Mit Schreiben vom 14. November 2025 kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis fristgerecht zum 14. Dezember 2025 unter Hinweis auf wiederholte Fehlzeiten und das Nichtführen von Ausbildungsnachweisen. Der Auszubildende erhob Klage mit dem Ziel der Feststellung des Fortbestands des Ausbildungsverhältnisses.

Am 19. Januar 2026 erlangte die Beklagte Kenntnis von insgesamt 26 Fehlzeiten des Klägers in der Berufsschule, davon acht unentschuldigt. Daraufhin kündigte sie mit Schreiben vom 27. Januar 2026 das Ausbildungsverhältnis außerordentlich fristlos gem. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG. Die Klage wurde insoweit erweitert. Der Kläger hält beide Kündigungen für unwirksam.

Das ArbG Heilbronn gab der Kündigungsschutzklage gegen beide Kündigungen vollumfänglich statt.

Die erste Kündigung vom 14. November 2025 war unwirksam und hatte das Ausbildungsverhältnis nicht aufgelöst. Nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ist nach Ablauf der Probezeit eine Kündigung durch den Ausbildenden nur außerordentlich aus wichtigem Grund zulässig; eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Die Kündigung war hier nach Auslegung (§§ 133, 157 BGB) als ordentliche Kündigung zu verstehen ("fristgerechte Kündigung", einmonatige Frist). Ein Wille zur außerordentlichen Kündigung war aus dem Kündigungsschreiben nicht hinreichend deutlich erkennbar. Da die vereinbarte viermonatige Probezeit bereits am 1. Januar 2025 abgelaufen war, war die ordentliche Kündigung daher unzulässig.

Eine Umdeutung in eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist (§ 140 BGB) schied vorliegend aus. Es fehlte dem ArbG schon an einem erkennbaren entsprechenden hypothetischen Willen zur außerordentlichen Kündigung. Soweit die Kündigung auf das wiederholte unentschuldigte Fehlen im Betrieb gestützt wurde, wäre außerdem die Frist des § 22 Abs. 4 Satz 1 BBiG nicht gewahrt. Denn unstreitig fehlte der Kläger das letzte Mal im Betrieb am 28.10.2025. Damit endete die Frist des § 22 Abs. 4 Satz 1 BBiG gem. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB am 11.11.2025. Die Kündigung ging der gesetzlichen Vertreterin des Klägers aber erst am 14. November 2025 zu.

Im Übrigen ging aus der Kündigung selbst auch nicht hervor, auf welche unentschuldigten Fehltag die Beklagte sich stützt, sodass insoweit das besondere Schriftformerfordernis (Begründungspflicht) i. S. d. § 22 Abs. 3 Hs. 1a. E. BBiG nicht gewahrt worden ist. Anders als im Arbeitsverhältnis muss der Arbeitgeber bei einer Kündigung eines Auszubildenden im Kündigungsschreiben selbst die konkreten Kündigungsgründe angeben. Was im Kündigungsschreiben nicht genannt ist, kann nicht zur Begründung der Kündigung herangezogen werden.

Soweit zur Begründung der Kündigung angeführt wird, dass der Kläger auch die Pflicht zur ordnungsgemäßen Führung von Ausbildungsberichten nicht nachgekommen sei, stellt auch dies jedenfalls im konkreten Einzelfall keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar. Denn die Kündigung wäre unverhältnismäßig. Es handelt sich insoweit um eine Pflichtverletzung von geringerem Gewicht, die eine vorherige Abmahnung erfordert (Hessisches LAG, Urteil v. 3. November 1997 – 16 Sa 657/97,). Die Beklagte hatte den Kläger wegen des nicht ordnungsgemäßen Führens des Berichtshefts zuvor nicht abgemahnt.

Ein wichtiger Grund i. S. v. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG lag auch bei der zweiten Kündigung vom 27. Januar 2026 nicht vor. Je kürzer die Zeitspanne bis zur Abschlussprüfung geworden ist, desto größere Anforderungen sind an das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Auszubildenden zu stellen. Zu berücksichtigen ist ferner, dass bei Minderjährigen die charakterliche Förderung des Auszubildenden zu den Pflichten des Ausbildenden zählt (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).

Liegt der wichtige Grund in einer Verletzung von Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis, bedarf es vor Ausspruch der Kündigung einer oder gar mehrerer Abmahnungen, die bei minderjährigen Auszubildenden dem gesetzlichen Vertreter zugehen muss. Fehlt es daran, ist eine auf Leistungsmängel gestützte Kündigung wegen Verstoßes gegen den Ultima-ratio-Grundsatz regelmäßig unwirksam.

Teilweise wird angesichts der oft noch nicht ausgeprägten geistigen, charakterlichen oder körperlichen Reife des Auszubildenden eine Kündigung erst dann als zulässig angesehen, wenn der Ausbildende zusätzlich erfolglos pädagogische Mittel zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Ausbildung eingesetzt hat. Welche pädagogischen Mittel eingesetzt werden, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Das können Gespräche mit den Eltern, die Hinzuziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wiederholte Übungen (Schreiben des Berichtshefts) usw. sein.

Zwar stellt achtmaliges "Schwänzen" in der Berufsschule grundsätzlich eine Pflichtverletzung dar, die "an sich" geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Im Rahmen der Interessenabwägung überwog hier jedoch - so kurz vor dem Abschluss der Berufsausbildung - das Fortsetzungsinteresse des Klägers. Die Pflichtverletzungen erreichten nach Ansicht des Gerichts noch

nicht das Gewicht eines "beharrlichen Schwänzens". Mildere Mittel, insbesondere weitere Abmahnungen, wären vorrangig gewesen.

Die Entscheidung betrifft typische Pflichtverletzungen im Ausbildungsverhältnis und ist damit für die Praxis wichtig und lehrreich, damit der Arbeitgeber kein Lehrgeld zahlt und an den formellen und materiellen Tücken der Azubi-Kündigung scheitert.

Wichtige Merkmale sind:

- Nach Ablauf der Probezeit des Ausbildungsverhältnisses kann der Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund kündigen,
- die Zwei-Wochen-Frist ist einzuhalten,
- die schriftliche Begründung im Kündigungsschreiben ist zu beachten,
- regelmäßig müssen Personalgespräche, pädagogische Maßnahmen und erfolglose, einschlägige Abmahnungen vorausgehen.
- zum Ende des Ausbildungsverhältnisses sind die Hürden besonders hoch.

Quelle: VPU-Mitte

Anspruch auf Homeoffice nur bei vertraglicher Vereinbarung ArbG Düsseldorf vom 11. Februar 2026, 3 Ca 6587/25

In einer Einzelfallentscheidung hat das Arbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass eine Weisung des Arbeitgebers zur Präsenzarbeit im Betrieb unwirksam sein kann, wenn sie nicht den Anforderungen an eine ermessensgerechte Ausübung des Direktionsrechts entspricht. Die Kammer stellt auch klar, dass weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus einer Gesamtzusage, betrieblichen Übung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ein Anspruch des Klägers auf Homeoffice in bestimmtem Umfang folgt. Eine interne Mitteilung des Arbeitgebers zum "externen Arbeiten" begründet keinen einklagbaren Anspruch, sondern stellt lediglich eine Rahmenregelung unter Genehmigungsvorbehalt dar. Auch eine betriebliche Übung oder eine Konkretisierung des Direktionsrechts durch langjährige Praxis lag nicht vor.

Der Kläger ist seit dem 1. April 2014 als IT-Mitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Er arbeitete über Jahre hinweg regelmäßig bis zu 50 % seiner Arbeitszeit im Homeoffice, insbesondere montags und freitags. Im August 2025 ordnete die Beklagte aufgrund erheblicher Probleme in der Abteilung an, dass der Kläger - ebenso wie seine Vorgesetzte - grundsätzlich wieder in Präsenz arbeiten müsse. Zwischenzeitlich wurde ihm lediglich gestattet, freitags im Homeoffice zu arbeiten.

Der Kläger hält diese Weisung für rechtswidrig. Er beruft sich darauf, dass ihm eine dauerhafte Homeoffice-Genehmigung erteilt worden und die bisherige Arbeitsweise mit seiner Vorgesetzten abgestimmt gewesen sei. Sachliche Gründe für die Einschränkung bestünden nicht, da andere Beschäftigte weiterhin ganz oder teilweise remote arbeiteten. Zudem verweist er auf seine familiäre Situation (schulpflichtiges Kind), die große Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte sowie gesundheitliche Gründe. Wegen laufender Reha- und Physiotherapietermine verursache die zusätzliche Fahrzeit eine erhebliche Belastung.

Der Kläger beantragte, ihm dauerhaft zu gestatten, 50 % seiner Arbeitszeit im Homeoffice zu leisten. Hilfsweise begehrte er für die Dauer seiner Rehabilitationsmaßnahme Homeoffice an Montagen und Freitagen. Außerdem beantragte er die Feststellung, dass die Weisung, nur freitags im Homeoffice arbeiten zu dürfen, unwirksam ist.

Die Beklagte beantragte Klageabweisung. Sie trug vor, in der Abteilung des Klägers hätten erhebliche organisatorische und fachliche Mängel bestanden, insbesondere beim SAP-Releasewechsel. Der Kläger trage hierfür Mitverantwortung. Während seines Urlaubs und der Erkrankung seiner

Vorgesetzten seien gravierende Defizite in der Projektsteuerung, Kommunikation und Koordination mit externen Beratern zutage getreten. Deshalb sei die Anordnung einer verstärkten Präsenz erforderlich gewesen, um die Projektarbeit zu stabilisieren, Führungsaufgaben besser wahrnehmen zu können und eine engere Kontrolle zu ermöglichen.

Weiter machte die Beklagte geltend, die vom Kläger angeführten personellen Engpässe seien übertrieben dargestellt; tatsächlich seien lediglich zwei Stellen unbesetzt. Die im Februar 2025 veröffentlichten Regelungen zum externen Arbeiten begründeten keinen einklagbaren Anspruch auf Homeoffice, sondern stellten lediglich interne Richtlinien dar. Zudem sei externes Arbeiten ausdrücklich als "Privileg" bezeichnet und eine regelmäßige Nutzung ausschließlich montags und freitags gerade ausgeschlossen worden. Die gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers stünden der Präsenzpflcht ebenfalls nicht entgegen, da er seine Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit flexibel gestalten könne. Schließlich hält die Beklagte die Leistungsanträge des Klägers teilweise für unzulässig, da sie nicht hinreichend bestimmt seien.

Das Gericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Der Leistungsantrag, dem Kläger dauerhaft 50 % Homeoffice zu gestatten, wurde als zulässig, aber unbegründet angesehen. Der Hilfsantrag (Homeoffice montags und freitags während der Reha) wurde als unzulässig abgewiesen. Dem Feststellungsantrag wurde dagegen stattgegeben. Die Weisung der Beklagten, den Kläger grundsätzlich nur noch freitags im Homeoffice und im Übrigen in Präsenz arbeiten zu lassen, ist unwirksam.

1. Kein Anspruch auf 50 % Homeoffice

Das Gericht verneint einen eigenständigen Anspruch des Klägers auf Homeoffice. Hierfür nennt es mehrere Gründe:

- Der Arbeitsvertrag enthält keinen Anspruch auf Homeoffice.
- Die im Februar 2025 veröffentlichte Information zum externen Arbeiten stellt keine Gesamtusage dar. Sie enthält lediglich organisatorische Rahmenbedingungen und begründet keinen einklagbaren Anspruch. Insbesondere spreche die Bezeichnung des Homeoffice als "Privileg", die Begrenzung auf maximal 50 % sowie der Genehmigungsvorbehalt gegen einen Rechtsbindungswillen.
- Auch aus der jahrelangen Homeoffice-Praxis ergibt sich kein Anspruch. Der Kläger konnte nicht darlegen, dass die Beklagte ihm dauerhaft einen vertraglichen Anspruch einräumen wollte; vielmehr handelte es sich lediglich um eine Ausübung des Direktionsrechts.
- Allein die langjährige Tätigkeit im Homeoffice führt nicht dazu, dass der Arbeitsort dauerhaft vertraglich festgelegt wird.
- Der Kläger hat nicht ausreichend dargelegt, dass vergleichbare Beschäftigte ohne sachlichen Grund besser behandelt wurden.

2. Hilfsantrag unzulässig

Der Hilfsantrag scheiterte bereits an seiner mangelnden Bestimmtheit. Nach Auffassung des Gerichts war insbesondere unklar, ab welchem Zeitpunkt die begehrte Regelung gelten, an welche konkreten Rehabilitationsmaßnahmen sie anknüpfen sowie wann die Verpflichtung der Beklagten enden sollte. Ein vollstreckungsfähiger Inhalt ließ sich daraus nicht entnehmen.

3. Weisung zur Präsenzarbeit unwirksam

Obwohl kein Anspruch auf Homeoffice besteht, erklärte das Gericht die konkrete Weisung der Beklagten für unwirksam.

Zwar darf die Beklagte grundsätzlich aufgrund ihres Direktionsrechts den Arbeitsort bestimmen (§ 106 GewO). Dieses Weisungsrecht muss jedoch nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Das Gericht erkannte zwar an, dass die Beklagte nach den Problemen im Sommer 2025 berechtigt war, die Arbeitsabläufe zu überprüfen, organisatorische Defizite zu untersuchen und Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zu ergreifen. Entscheidend war jedoch, dass die Beklagte nicht

nachvollziehbar darlegen konnte, weshalb gerade die Anordnung der Präsenzarbeit geeignet sein sollte, diese Ziele zu erreichen.

Das Gericht beanstandete insbesondere:

- Die behaupteten Führungs- und Organisationsmängel wurden nicht schlüssig mit der Präsenzpflcht des Klägers verknüpft.
- Die wesentlichen Ansprechpartner (insbesondere externe Mitarbeiter) arbeiteten weiterhin überwiegend remote. Deshalb sei nicht ersichtlich, weshalb die Kommunikation allein durch die Anwesenheit des Klägers im Büro verbessert werde.
- Auch die behauptete bessere Kontrolle der Arbeitsleistung überzeugte das Gericht nicht, da die Tätigkeit des Klägers ohnehin vollständig digital erfolge und bereits umfassend nachvollzogen werden könne.

Insgesamt fehle eine nachvollziehbare Begründung dafür, dass die Maßnahme tatsächlich der Verbesserung der Arbeitsabläufe diene. Vielmehr wirke der Entzug des Homeoffice eher wie eine Sanktion als eine sachlich begründete Organisationsmaßnahme.

Das Gericht stellt klar, dass es keinen allgemeinen Anspruch auf Homeoffice gibt. Gleichzeitig darf ein Arbeitgeber Homeoffice nicht ohne sachgerechte Ermessensausübung entziehen. Wenn der Arbeitgeber eine Präsenzpflcht anordnet, muss er konkret darlegen können, weshalb diese Maßnahme geeignet und erforderlich ist, die verfolgten betrieblichen Ziele zu erreichen. Daran fehlte es im vorliegenden Fall, weshalb die Weisung trotz des fehlenden Homeoffice-Anspruchs unwirksam war.

Quelle: VPU-Mitte

Eingeschränkter Beweiswert von eAUs sowie AUs bei Befristungsende ArbG Kassel vom 27. Januar 2026, 9 Ca 262/25

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erschüttern, indem er ausreichende Indizien vorträgt, die begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit wecken. Dann ist er bis zum Beweis der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer nicht zur Zahlung der Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Ein solches Indiz ist insbesondere bei einem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen der Arbeitsunfähigkeit und dem absehbaren Ende des Arbeitsverhältnisses gegeben. Neben Kündigungen gilt dies nach der aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Kassel auch für befristete Arbeitsverhältnisse, die - für den Arbeitnehmer erkennbar - nicht verlängert werden. Ist der Mitarbeiter ab dieser Kenntnis bis zum Befristungsablauf arbeitsunfähig, dann sind berechnigte Zweifel gegeben.

Hinzu komme, dass die Papierbescheinigungen, die der Arzt dem Arbeitnehmer aushändigt, einen höheren Beweiswert als die eAU hätten. Dies begründet das Arbeitsgericht mit der Gesetzesbegründung bei Einführung der eAU (BT-Drucks. 19/13959, S. 37):

"Damit bleibt dem Arbeitnehmer die Papierbescheinigung als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel mit dem ihr von der Rechtsprechung zugebilligten hohen Beweiswert erhalten, um insbesondere in Störfällen (etwa einer fehlgeschlagenen Übermittlung im elektronischen Verfahren) das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung der Entgeltfortzahlung nach § 3 außerprozessual und prozessual nachzuweisen. An dieser Papierbescheinigung ist festzuhalten, bis ein für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber geeignetes elektronisches Äquivalent dazu mit gleich hohem Beweiswert zur Verfügung steht."

Quelle: VPU-Mitte

Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit ab 1. Januar 2028 – Voraussetzungen und Anforderungen

Der Bundestag hat am 10. Juli 2026 das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz verabschiedet. Das Gesetzgebungsverfahren ist mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt vom 29. Juli 2026 abgeschlossen.

Mit dem Gesetz wird erstmals eine gesetzliche Grundlage für die Teilarbeitsunfähigkeit geschaffen (§ 44c SGB V n.F.). **Die Regelung tritt zum 1. Januar 2028 in Kraft.** Sie ermöglicht gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen, trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit in begrenztem Umfang ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Für Arbeitgeber ist insbesondere von Bedeutung, dass die Erbringung der Teilarbeitsleistung die Zustimmung des Arbeitgebers voraussetzt.

Nachfolgend geben wir einen Überblick über die wesentlichen Voraussetzungen und Anforderungen der Neuregelung.

1. Voraussetzungen und Umfang

Voraussetzung ist insbesondere, dass der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert und voraussichtlich länger als vier Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist. Die Teilarbeitsunfähigkeit kann ärztlich in drei Stufen festgestellt werden:

- 25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Die nähere medizinische Ausgestaltung soll noch durch eine Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses konkretisiert werden.

2. Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich

Die Teilarbeitsunfähigkeit kann nicht einseitig durch den Arbeitnehmer umgesetzt werden. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber seine Bereitschaft zur teilweisen Arbeitsleistung unter Angabe des Umfangs und des Zeitraums anzeigen. Der Arbeitgeber muss der teilweisen Arbeitsleistung zustimmen.

Hierfür gilt eine Frist von grundsätzlich sieben Kalendertagen. Die zunächst vorgesehene Zustimmungsfiktion ist im Gesetzgebungsverfahren entfallen. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht oder nicht fristgerecht, gilt die Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit als Feststellung einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Bei Zustimmung teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Textform mit.

3. Kein Anspruch auf Schaffung eines geeigneten Arbeitsplatzes

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Einrichtung oder Anpassung eines geeigneten Arbeitsplatzes besteht nicht. Bei seiner Entscheidung kann der Arbeitgeber daher insbesondere die betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten berücksichtigen.

4. Vorzeitige Beendigung der Teilarbeitsunfähigkeit

Das Gesetz enthält zudem eine Rückfalloption für den Fall, dass sich die Teilarbeitsunfähigkeit in der betrieblichen Praxis als nicht geeignet erweist. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können die Teilarbeitsunfähigkeit vorzeitig in Textform beenden. Im Anschluss gilt die Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit wiederum als Feststellung einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Damit erhält auch der Arbeitgeber eine Möglichkeit, eine einmal vereinbarte Teilarbeitsleistung zu beenden, wenn sich beispielsweise zeigt, dass die organisatorische Umsetzung nicht praktikabel ist.

5. Verhältnis zur stufenweisen Wiedereingliederung und zum BEM

Die Teilarbeitsunfähigkeit tritt neben bereits bestehende Instrumente wie die stufenweise Wiedereingliederung und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Zeiten der

Teilarbeitsunfähigkeit werden nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX n.F. als Arbeitsunfähigkeitszeiten beim BEM berücksichtigt.

6. Entgelt und sozialversicherungsrechtliche Umsetzung

Nach § 44c Abs. 7 SGB V n.F. finden die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes auf die Teilarbeitsunfähigkeit entsprechende Anwendung. Danach besteht ein anteiliger Anspruch auf Entgeltfortzahlung, soweit der Versicherte infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Die im Entgeltfortzahlungsgesetz vorgesehene Höchstdauer des Anspruchs verlängert sich dadurch nicht.

7. Elektronischer Abruf der Teil-AU-Bescheinigung

Zu beachten ist, dass die Teilarbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach der derzeit verkündeten Rechtslage erst ab dem 1. Juli 2028 elektronisch durch den Arbeitgeber abgerufen werden kann. Zwischen dem Inkrafttreten der Regelung am 1. Januar 2028 und dem Beginn des elektronischen Abrufs liegt damit ein Zeitraum von sechs Monaten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) geht davon aus, dass es sich hierbei um einen redaktionellen Fehler handelt und die Möglichkeit des elektronischen Abrufs noch auf den 1. Januar 2028 vorgezogen wird.

Arbeitgeber sollten die Zeit bis zum Inkrafttreten nutzen, um insbesondere Zuständigkeiten, Fristenkontrolle und interne Entscheidungsprozesse zu klären und die Auswirkungen der Neuregelung auf bestehende Verfahren zur Wiedereingliederung und zum BEM zu prüfen.

Die konkrete praktische Anwendung der Teilarbeitsunfähigkeit hängt teilweise noch von der ausstehenden Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses und ggf. weiteren gesetzgeberischen Anpassungen ab. Soweit uns diese vorliegen, werden wir Sie hierüber informieren.

Quelle: VPU-Mitte

Mitteilung der Kinderfreibeträge an den Betriebsrat bei verhaltensbedingter Kündigung

Arbeitgeber genügen ihrer Pflicht, dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung gemäß § 102 Absatz 1 Satz 1 BetrVG vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung auch die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers gegenüber Kindern mitzuteilen, regelmäßig durch Mitteilung der Anzahl der ihnen bekannten steuerrechtlichen Kinderfreibeträge des Arbeitnehmers. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von abweichenden Unterhaltspflichten hat. Allein die Kenntnis des Umstandes, dass der Arbeitnehmer weitere Kinder hat, genügt nicht, da nicht für jedes Kind Unterhaltspflichten bestehen. Eine Pflicht zur Nachfrage oder zu eigenen Ermittlungen des Arbeitgebers besteht nicht.

Quelle: VPU-Mitte

Wenn Arbeitnehmer die Kündigungsfristen nicht einhalten

Der Wunsch eines Arbeitnehmers nach vorzeitigem Ausscheiden ist für den bisherigen Arbeitgeber vielfach mit Ärger und Aufwand verbunden. Dies gilt etwa dann, wenn der ausscheidende Arbeitnehmer über besonderes Know-how verfügt oder - gerade in Zeiten eines Fachkräftemangels - generell eine Ersatzkraft nicht kurzfristig gefunden werden kann.

1. Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist erforderlich

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer selbst bei dem "Jobangebot seines Lebens" die für ihn in seinem bisherigen Arbeitsverhältnis geltende ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten hat. Die im Einzelfall einschlägige ordentliche Kündigungsfrist ergibt sich dabei regelmäßig entweder aus

- dem Gesetz,
- einem ggf. anwendbaren Tarifvertrag oder
- dem Arbeitsvertrag.

2. Gesetzliche Mindestkündigungsfrist ist in jedem Fall einzuhalten

Die nach dem Gesetz vom Arbeitnehmer grundsätzlich mindestens einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB). Diese Grundkündigungsfrist ist in jedem Fall einzuhalten.

Oftmals wird jedoch im Arbeitsvertrag die Geltung einer längeren ordentlichen Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 2 BGB) auch für arbeitnehmerseitige Kündigungen vereinbart. Die sich daraus ergebende ordentliche Kündigungsfrist ist dann vom Arbeitnehmer grundsätzlich einzuhalten.

3. Fristlose Kündigung wegen Jobangebots wirksam nicht möglich

Eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung der einschlägigen ordentlichen Kündigungsfrist ist selbst bei dem attraktivsten neuen Jobangebot regelmäßig ausgeschlossen. Der Wille, sich beruflich und persönlich zu verändern, ist unzureichend. Ebenso rechtfertigt der Verlust der Chance, eine andere Stelle anzutreten, keine Verkürzung einer Kündigungsfrist (Hessisches LAG, Urteil v. 11. Dezember 2024, 18 SLa 731/24).

Für den rechtmäßigen Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung bedarf es eines sog. "wichtigen Grundes" im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Danach müssen Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem kündigenden Arbeitnehmer unter

- Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und
- Abwägung der Interessen beider Vertragsteile

die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

4. Einvernehmliche Beendigung ohne Einhaltung Kündigungsfrist

Unbenommen ist es den Arbeitsvertragsparteien natürlich, sich einvernehmlich auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verständigen. Hierzu bedarf es dann aber des Einverständnisses auch des Arbeitgebers. Der Abschluss eines entsprechenden Aufhebungsvertrages bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).

5. Kündigungsfrist nicht eingehalten: Verletzung der Arbeitspflicht

Hält ein Arbeitnehmer die für ihn geltende ordentliche Kündigungsfrist nicht ein und kommt es auch nicht zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht, wenn er einfach nicht mehr zur Arbeit erscheint.

Nach dem im Arbeitsrecht geltenden Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" muss der Arbeitgeber zwar bei unentschuldigtem Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit regelmäßig die Vergütung des Arbeitnehmers nicht weiterzahlen.

Zudem berechtigen den Arbeitgeber schwerwiegende Pflichtverletzungen seitens des Arbeitnehmers - ggf. nach Ausspruch einer erfolglosen Abmahnung - zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Dies hilft dem Arbeitgeber aber letztlich nicht weiter, wenn durch den plötzlichen Weggang des Arbeitnehmers Arbeiten nicht erledigt werden können.

6. Schadensersatz wegen Vertragsbruchs bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist

Entstehen dem Arbeitgeber durch das plötzliche Wegbleiben des Arbeitnehmers Schäden, kann er diese grundsätzlich vom Arbeitnehmer ersetzt verlangen. In der Praxis gestaltet sich die Geltendmachung jedoch regelmäßig schwierig, weil der Arbeitgeber die ihm konkret entstandenen Schäden und die Kausalität im Streitfall im Einzelnen darzulegen und zu beweisen hat.

Dies mag zwar im Einzelfall gelingen, wenn etwa gerade durch den plötzlichen Weggang eines Arbeitnehmers Ware verdorben oder Gewinn entgangen ist. Im Regelfall springen jedoch andere Mitarbeiter ein. Deren Vergütung kann nur dann als Schaden geltend gemacht werden, wenn sie höher liegt als die des abgesprungenen Arbeitnehmers, dessen Vergütung ja gerade wegfällt.

Wechselt der Arbeitnehmer ohne Einhaltung seiner ordentlichen Kündigungsfrist gar zu einem Wettbewerber, können sich weitere Probleme ergeben. Denn auch dann, wenn im Arbeitsvertrag selbst nichts dazu geregelt ist, gilt nach § 60 HGB im (noch) bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich ein vertragliches Wettbewerbsverbot.

7. Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist einfordern?

Da der Arbeitgeber auch während der ordentlichen Kündigungsfrist Anspruch auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat, könnte der Arbeitgeber auf den Gedanken kommen, den Arbeitnehmer vom Arbeitsgericht zur Arbeitsleistung verurteilen zu lassen. Die - personalwirtschaftlich ohnehin fragwürdige - Durchsetzung der Arbeitspflicht im Wege der Zwangsvollstreckung ist jedoch gesetzlich ausgeschlossen (§ 888 Abs. 3 ZPO).

8. Vertragsstrafe für Nichteinhaltung der Kündigungsfrist vereinbaren

Aus Arbeitgebersicht erheblich sinnvoller ist es demgegenüber, bereits im Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer selbstständigen und von Beweisfragen unabhängigen Vertragsstrafe zur Sicherung der Einhaltung der Kündigungsfrist vorzusehen. Derartige Vereinbarungen sind nach der Rechtsprechung des BAGs grundsätzlich zulässig.

Da es sich bei Vertragsstrafenvereinbarungen in Arbeitsverträgen regelmäßig um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, müssen diese im Einzelfall jedoch der gesetzlichen AGB-Kontrolle (§§ 305 ff. BGB) standhalten und die von der Rechtsprechung entwickelten Grenzen beachtet werden. Bei der Abfassung der Klausel ist regelmäßig besondere Sorgfalt geboten.

So muss die Klausel zu ihrer Wirksamkeit insbesondere

- hinreichend klar formuliert und transparent sowie
- die Vertragsstrafe auch in ihrer Höhe angemessen sein.

9. Präzise Formulierung der Vertragsstrafenregelung erforderlich

Nach Auffassung des BAG ist die Regelung einer Vertragsstrafe in Allgemeinen Geschäftsbedingungen etwa intransparent im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn das die Vertragsstrafe auslösende Fehlverhalten des Arbeitnehmers nicht präzise beschrieben wird (BAG, Urteil v. 20. Oktober 2022, 8 AZR 332/21).

Das geltende Transparenzgebot verpflichtet den Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar, verständlich und durchschaubar darzustellen. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb so bestimmt oder zumindest bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt (Hessisches LAG, Urteil v. 11. Dezember 2024, 18 SLa 731/24).

10. Höhe der Vertragsstrafe muss angemessen sein

Eine generelle Höchstgrenze für eine Vertragsstrafe gibt es nicht. Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen haben sich Vertragsstrafen in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt als "Standard" etabliert. Dies dürfte auch im Einklang mit der gängigen Rechtsprechung liegen (vgl. zum Beispiel BAG, Urteil v. 25. September 2008 - 8 AZR 717/07).

Allerdings bedarf es dennoch stets einer Einzelfallbetrachtung. So kann zum Beispiel auch die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Vertragsbruch) unangemessen sein, wenn sich der Arbeitnehmer mit einer kürzeren Kündigungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis lösen kann. Beträgt die Kündigungsfrist bei vereinbarter Probezeit lediglich zwei Wochen, ist eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt in der Regel unangemessen hoch (BAG, Urteil v. 4. März 2004 - 8 AZR 196/03).

Quelle: VPU-Mitte