

17. März 2026

Aktuelles Arbeitsrecht

Dr. Andrea Benkendorff, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Frank Martin Thomsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Neue Gesetze

NEUE GESETZE

Gesetz zur steuerlichen Förderung von AN und ANinnen im Rentenalter („Aktivrentengesetz“)

- In Kraft seit 01.01.2026
- **Vortrag „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“**
 - insbesondere: EUR 2.000 steuerfrei im Monat bei abhängiger Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

- In Kraft seit 01.01.2026
- **Vortrag „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“**
 - insbesondere Einführung eines neuen § 41 Abs. 2 SGB VI („Aufhebung des Beschäftigungsverbotes“)

NEUE GESETZE

Verlängerung der Bezugsdauer bei Kurzarbeitergeld

- Das Bundeskabinett hat am 17.12.2025 die Vierte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beschlossen.
- Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 24 Monate verlängert. Die Regelung tritt zum 01.01.2026 in Kraft und ist längstens bis zum 31.12.2026 befristet.

NEUE GESETZE

Bundestariftreuegesetz

- Der Deutsche Bundestag hat dem Gesetz 26. Februar 2026 in 2./3. Lesung mit Änderungen zugestimmt.
- Zustimmung des Bundesrates
- Unternehmen sollen ihren ANinnen und AN künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Das Gesetz soll für öffentliche Aufträge des Bundes ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert in Höhe von 50.000 Euro gelten.
- ANinnen und AN haben einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung der nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen.

ERWARTET

- **Gesetz zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie**
- Umsetzung in nationales Recht soll bis zum 7. Juni 2026 erfolgen
- **Vortrag Entgelttransparenzrichtlinie**

Einstellung; AGG, Datenschutz

AGG - VERMITTLUNGS-AUFTRAG AN DIE AGENTUR FÜR ARBEIT

BAG, Urteil vom 27.03.2025 - 8 AZR 123/24

- Arbeitgeber haben vor einer Stellenbesetzung nach § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Dies umfasst die Pflicht zur ausdrücklichen Erteilung eines Vermittlungsauftrags unter Berücksichtigung des von der Agentur für Arbeit vorgegebenen organisatorischen Ablaufs. Das bloße Einstellen einer Suchanzeige auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) ist nicht ausreichend.
- Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung im Sinne von § 22 AGG begründen.
- Die Vermutung kann widerlegt sein, sofern der Arbeitgeber substantiiert vorträgt und ggf. beweist, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist.

BEWERBER GOOGELN?

Sachverhalt

- Ein Volljurist bewarb sich bei einer Universität auf eine Stelle mit Aufgaben u.a. in der Rechtsberatung und AGG-Beschwerdestelle. Zum Zeitpunkt der Bewerbung war er wegen Betrugs im Zusammenhang mit AGG-Verfahren erstinstanzlich verurteilt (später aufgehoben).
- Die Universität recherchierte ohne Information des Bewerbers über Google und Wikipedia, erfuhr von dem Strafverfahren und lehnte die Bewerbung ab.
- Der Kläger begehrte Schadensersatz aufgrund der Nichteinstellung und Zahlung einer Entschädigung wegen Verstoß gegen Datenschutzrecht.

BEWERBER GOOGELN?

BAG, Urteil vom 05.06.2025 - 8 AZR 117/24

- Das BAG bestätigte die Ablehnung des Bewerbers und verneinte den Anspruch auf Schadensersatz. Das anhängige Strafverfahren begründe objektive Zweifel an der Eignung für eine Stelle mit AGG-Bezug - unabhängig von den Datenschutzverstößen.
- Das BAG stellt dabei klar, dass rechtswidrig erhobene Personendaten nicht automatisch unverwertbar seien, wenn die Personalentscheidung sachlich gerechtfertigt ist.
- Das BAG sprach dem Bewerber eine Entschädigung in Höhe von EUR 1.000 für die Datenschutzverstöße zu, lehnte aber eine Erhöhung auf EUR 5.000 ab. Die heimliche Google- und Wikipedia-Suche nach dem Bewerber ohne dessen Wissen und seine Einwilligung sei datenschutzwidrig gewesen.

BEWERBER GOOGLN?

- Die DSGVO habe eine reine Ausgleichsfunktion, keine Straf- oder Abschreckungswirkung. Mehrere Verstöße führten nicht automatisch zu einer höheren Entschädigung, wenn die Verstöße denselben Verarbeitungsvorgang betreffen. Entscheidend für die Bestimmung der Höhe der Entschädigung sei nur der konkret erlittene Schaden, nicht die Anzahl der Rechtsverstöße.

Arbeitsvertragsklauseln- AGB Kontrolle

BESCHRÄNKTE VERWEISUNG AUF EIN TARIFVERTRAG - AGB KONTROLLE?

Sachverhalt

- Der nicht tarifgebundene Kläger war bei der Beklagten als Rettungssanitäter beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem DRK-Reformtarifvertrag. Der Arbeitsvertrag enthielt einzelne Regelungen, z.B. zu Nebentätigkeiten, Geschenken und Ausschlussfristen, die von diesem Tarifvertrag abwichen.
- Der DRK-Reformtarifvertrag sieht eine Jahressonderzahlung für AN vor, die am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit 1. Juni beschäftigt sind. Der Anspruch ermäßigt sich um ein zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der AN keinen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes hat.

BESCHRÄNKTE VERWEISUNG AUF EIN TARIFVERTRAG - AGB KONTROLLE?

- AN, die bis einschließlich 31.3. des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den AG zurückzuzahlen.
- Der Kläger, der die Jahressonderzahlung für das Jahr 2021 erhielt, kündigte im Januar 2022 das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.3.2022.
- Die Beklagte brachte die Jahressonderzahlung in gleichen Raten von der Nettovergütung des Klägers für die Monate Januar-März 2022 in Abzug.

BESCHRÄNKTE VERWEISUNG AUF EIN TARIFVERTRAG - AGB KONTROLLE?

BAG, Urteil vom 02.07.2025 - 10 AZR 162/24

- Arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifliche Regelungen unterliegen nach § 310 Abs. 4 S. 3 i.V.m. § 307 Abs. 3 BGB keiner Inhaltskontrolle, wenn sich die Bezugnahme auf die Gesamtheit der Regelungen eines einschlägigen Tarifvertrages erstreckt.
- Eine beschränkte Verweisung auf einzelne Tarifnormen oder sachlich und inhaltlich zusammenhängende Regelungsbereiche oder -komplexe des Tarifvertrags führt hingegen nicht zu deren Kontrollfreiheit.
- Der Anspruch auf eine - jedenfalls auch - als Gegenleistung für die Erbringung der Arbeitsleistung geschuldete Jahressonderzahlung kann in AGB nicht durch eine Rückzahlungsklausel vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Entsprechende Regelungen sind unangemessen benachteiligend i.S.v. § 307 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 1 BGB.

BESCHRÄNKTE VERWEISUNG AUF EIN TARIFVERTRAG - AGB KONTROLLE?

Anmerkungen:

- Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG Hessen, das dem Kläger die Zahlung der restlichen Vergütung für die Monate Januar bis März 2022 zugesprochen hatte.
- Vertragliche Regelungen über Gegenstände, die tarifvertraglich nicht geregelt sind (und deshalb keine verdrängende Wirkung entfalten) sowie Vertragsbestimmungen die zugunsten des AN von den tariflichen Bestimmungen abweichen (und deshalb auch im Falle einer beiderseitigen Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 3 TVG maßgebend wären), sind unschädlich
- Eine Inbezugnahme des vollständigen zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifwerks ist für das Kontrollprivileg nach § 310 Abs. 4 S. 3 i.V.m. § 307 Abs. 3 BGB nicht erforderlich

WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

Sachverhalt

- Dem Kläger stand ein Dienstfahrzeug zur Verfügung, das er auch privat nutzen durfte. Die Beklagte versteuerte diesen geldwerten Vorteil pauschal mit 1 Prozent des Listenpreises. Der Arbeitsvertrag enthielt u.a. die folgende Regelung:
- *Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom AG widerrufen werden, wenn der AN das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der AG den AN berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat, und wenn der AN wegen Krankheit oder aus einem anderen persönlichen Grund für mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. ... Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.*

WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

- Für die Beklagte war in dem Arbeitsvertrag die Möglichkeit vorgesehen, den Kläger im gekündigten Anstellungsverhältnis freizustellen.
- Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. Mai 2023 ordentlich zum 31. August 2023 wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes des Klägers und stellte den Kläger mit sofortiger Wirkung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Zugleich verlangte sie die Rückgabe des Dienstfahrzeugs zum 24. Mai 2023.
- Der Kläger, der dieser Aufforderung nachkam, begehrte Nutzungsausfallentschädigung für den Zeitraum 23. Mai 2023 - 31. August 2023.

WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

BAG, Urteil vom 12.02.2025 - 5 AZR 171/24

- Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der ein AN ein auch privat nutzbares Dienstfahrzeug im Fall der berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist entschädigungslos an den AG zurückgeben muss, ist wirksam.
- Die Regelung genügt den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB (Transparenzgebot). Danach muss eine Klausel klar und verständlich gefasst sein und zumindest die Richtung angeben, aus der der Widerruf möglich sein soll. Hinsichtlich der möglichen Leistungsänderung muss für den Arbeitnehmer ein gewisses Mindestmaß an Kalkulierbarkeit bestehen.

WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

- Auch materiell ist die Widerrufs Klausel wirksam, weil sie unter Berücksichtigung der Freistellung die dienstliche und private Nutzung in sachgerechter Weise verknüpft.
- Entspricht ein Widerruf der Privatnutzung wegen einer zu kurz gewählten Auslaufrfrist nicht billigem Ermessen, können die Gerichte eine Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 BGB vornehmen.

WIDERRUF DER PRIVATEN NUTZUNG EINES DIENSTWAGENS

Anmerkungen:

- Das BAG sprach dem Kläger für die Zeit vom 23.- 31. Mai 2023 ein Anspruch auf Entschädigung für den Entzug der privaten Nutzung des Dienstwagens zu.
- Die Regelung einer Ankündigungs- bzw. Auslauffrist in der Widerrufsklausel selbst ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Einräumung einer Auslauffrist ist jedoch bei der „Ausübungskontrolle“ in Betracht zu ziehen.
- Vorliegend entsprach der Widerruf der Privatnutzung des Dienstwagens zum Mai 2023 nicht billigem Ermessen. Der zu versteuernde geldwerte Vorteil eines Dienstwagens kann nur monatlich und nicht kalendertäglich angesetzt werden. Der AN trägt deswegen bei der Rückgabe des Dienstwagens innerhalb des laufenden Monats die Steuerlast für den ganzen Monat und damit auch für die Zeit, in der den Pkw nicht mehr nutzen kann.

Entgelt/Vergütung

ENTGELT/VERGÜTUNG

Sachverhalt

- Die AN ist seit dem 1. Januar 2015 bei der AG tätig. Die AG bot im Februar 2022 allen Beschäftigten - diese waren bislang auf der Basis unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster tätig - den Abschluss neuer, einheitlicher Arbeitsverträge an.
- Neben umfangreichen Neuregelungen sahen diese einen um vier Prozent höheren Grundlohn vor. Die Mehrzahl der über 100 AN der AG nahm das Angebot an, die AN nicht. Die Klägerin erhielt weiter ihren bisherigen Grundlohn.
- Die AG erhöhte ab Januar 2023 den Grundlohn derjenigen AN, die dem Abschluss der neuen Arbeitsverträge zugestimmt hatten, um fünf Prozent. Der AN, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt war, zahlte sie als Entgeltfortzahlung für diesen Monat ihren - nicht erhöhten - Grundlohn.

ENTGELT/VERGÜTUNG

BAG, Urteil vom 26.11.2025 - 5 AZR 239/24

- Die unterschiedliche Behandlung vergleichbarer AN ist unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Maßgeblich ist hierbei der Zweck für die Gewährung der Leistung - hier eine Lohnerhöhung - und nicht für deren Vorenthaltung.

ENTGELT/VERGÜTUNG

- **Anmerkungen:**

- Kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung
- Die Beklagte hat die Lohnerhöhung allen bei ihr beschäftigten AN unabhängig von deren Tätigkeit gewährt.
- AN mit Neuvertrag, die den erhöhten Grundlohn erhalten, können keinen Beitrag mehr zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen leisten.
- Dauerhafte Erhöhung des Grundlohnes wird als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt.

ENTGELT/VERGÜTUNG

Sachverhalt

- Die Parteien stritten ursprünglich um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung.
- Trotz dieser fristlosen Kündigung zur Mitte eines Monats zahlte der Arbeitgeber versehentlich dem Gekündigten das Entgelt für den gesamten Monat. Diese Auszahlung beruhte auf dem Umstand, dass das Unternehmen die Entgeltabrechnungen extern von seinem Steuerberater erledigen ließ, an welchen die Abrechnungsdaten bereits vor Ausspruch der Kündigung, übersandt wurden.
- Der Arbeitnehmer berief sich darauf, dass der Arbeitgeber die Überzahlung nicht zurückfordern kann, da er gewusst hat, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war (§ 814 BGB)

ENTGELT/VERGÜTUNG

LAG Baden-Württemberg 28.01.2026 - 4 Sa 41/25

- Zahlt ein Arbeitgeber versehentlich zu viel Entgelt, so kann er dies grundsätzlich zurückfordern, § 812 Abs.1 S.1 BGB
- Aber auch, wenn er von der Überzahlung hätte wissen können?

§ 814 BGB erfordert sog. positive Kenntnis der Nichtschulung

nicht gegeben bei einem automatisierten Abrechnungsprozesses und damit nur versehentlicher Zahlung

Entgeltfortzahlung; Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB)

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL- VERSCHULDEN

• Sachverhalt

- Die AN trat am 21.08.2023 als Pflegehilfskraft in die Dienste der Beklagten. Am 15.12.2023 ließ sich die Klägerin am Unterarm tätowieren. In der Folgezeit entzündete sich die tätowierte Stelle.
- Am 19.12.2023 teilte sie ihre Vorgesetzten mit, dass Sie bis zum 22.12.2023 aufgrund einer Entzündung im Unterarm krankgeschrieben sei, die die Einnahme von Antibiotika erforderlich mache. Sie überreichte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für diesen Zeitraum.
- Die Arbeitgeberin zahlte für den Monat Dezember 2023 ein reduziertes Monatsgehalt.

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL- VERSCHULDEN

- **LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 22. Mai 2025 – 5 Sa 284 a/24**
 - Nach einer Tätowierung muss damit gerechnet werden, dass sich die tätowierte Hautstelle entzündet. Diese Komplikation wird bei Einwilligung in die Tätowierung billigend in Kauf genommen. Führt diese Komplikation zur Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft.

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL- BEWEISWERT AUB

• Sachverhalt

- AN erlitt einen Arbeitsunfall, in Folge dessen er vom 02.03.2022 bis einschließlich zum 18.04.2022 (Ostermontag) wegen Knieproblemen arbeitsunfähig erkrankt war.
- Am 14.04.2022 meldete sich der Kläger telefonisch beim Beklagten und teilte mit, dass seine Knieprobleme fortbeständen und er am 19.04.2022 einen Folgetermin bei seinem Arzt habe..
- Am 15.04.2022 (Karfreitag) erhielt AG eine Eigenkündigung des AN in der Probezeit zum 30.04.2022 zu
- Mit AUB vom 19.04.2022 wurde dem AN eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung) ab dem 19.04.2022 (Dienstag nach dem Ostermontag) bis zum 30.04.2022 ausgestellt; Diagnose : „Rücken“

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL- VERSCHULDEN

- **LAG Thüringen, Urteil vom 16.Dezember 2025 – 5 Sa 154/23**
 - Ein hinreichend gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls besteht regelmäßig dann, wenn sich an eine „erste“ Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine dem Arbeitnehmer im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit dergestalt anschließt, dass die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

Urlaubsrecht

VERZICHT AUF URLAUB MÖGLICH?

Sachverhalt

- Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.01.2019 bis zum 30.04.2023 als Betriebsleiter zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von zuletzt EUR 5.000 beschäftigt. Sein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Jahresurlaub betrug 30 Tage. Er erhielt eine Kündigung.
- Die Parteien verständigten sich in einem gerichtlichen Vergleich vom 31.03.2023 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2023. Bis zum vereinbarten Beendigungstermin war der Kläger im Kalenderjahr 2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

VERZICHT AUF URLAUB MÖGLICH?

Sachverhalt

- Der Vergleichsvorschlag, dessen Zustandekommen und Inhalt das ArbG im schriftlichen Verfahren feststellte, enthielt unter anderem folgende Regelung :
 - *7. Urlaubsansprüche sind in natura gewährt*
 - *9. Die Parteien sind sich darüber einig, dass über die hier geregelten Ansprüche hinaus weitere Ansprüche aus oder in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht mehr gegeneinander bestehen.*

VERZICHT AUF URLAUB MÖGLICH?

BAG, Urteil vom 03.06.2025 - 9 AZR 104/24

- Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein AN nicht - auch nicht durch gerichtlichen Vergleich - auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten.
- Dies gilt auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht und absehbar ist, dass der AN bis dahin seinen Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen können.

BERECHNUNG URLAUBSABGELTUNGSANSPRUCH

BAG, Urteil vom 03.Juni 2025 - 9 AZR 137/24

- Verdienst Kürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führen nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs.
- Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen.
- Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch solche, in denen der Arbeitnehmer Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht.

Kündigung

ZUSTELLUNG EINER KÜNDIGUNG DURCH EINWURF-EINSCHREIBEN ?

LAG Hamburg, Urteil vom 14.07.2025 - 4 SLa 26/24

- **Bisher:**

- Der Postangestellte zog unmittelbar vor dem Einwurf das sogenannte „Peel-off-Label“ von der Sendung ab und klebte es auf den vorbereiteten, auf die eingeworfene Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg. Auf diesem Beleg bestätigte der Postangestellte nach dem Einwurf mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe die Zustellung.
- Bei Einhaltung dieses Verfahrens hat die Rechtsprechung überwiegend bei Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit der Reproduktion des Auslieferungsbelegs einen Anscheinsbeweis angenommen, dass die Sendung in den Briefkasten eingelegt worden ist (BGH, Urteil vom 27.09.2016 - II ZR 299/15 LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.01.2022 - 1 Sa 159/21; LAG Baden-Württemberg; Urteil vom 28.07.2021 - 4 Sa 68/20; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 12.03.2019 - 2 Sa 139/18; BAG, Urteil vom 30.01.2025 - 2 AZR 68/24 offen gelassen)

ZUSTELLUNG EINER KÜNDIGUNG DURCH EINWURF-EINSCHREIBEN ?

- **Jetzt:**

- Der Postangestellte scannt die Einlieferungsnummer des Einschreibens (Strichcode auf dem Aufkleber auf der Sendung, den der Absender aufgeklebt hatte) mit seinem Scanner. Die Einlieferungsnummer wird durch das Scannen im Scannersystem hinterlegt. Sodann unterschreibt der Postangestellte auf dem Eingabefeld des Scanners mit seiner Unterschrift und dokumentiert so diesen Vorgang. Das Datum wird automatisch im System hinterlegt. Der Zustellende beendet den Systemvorgang im Scanner und wirft den Brief anschließend in den Hausbriefkasten. Nach den Vorgaben der Deutschen Post hat er sich zuvor zu vergewissern, dass der Name des Empfängers an dessen Hausbriefkasten steht.

ZUSTELLUNG EINER KÜNDIGUNG DURCH EINWURF-EINSCHREIBEN ?

- Auf der Reproduktion des Zustellbelegs sind die Art der Sendung (Einschreiben Einwurf), die Sendungsnummer, die Postleitzahl und der Zustellbezirk erfasst. Ferner stehen unter der Kategorie Empfangsberechtigter zum Ankreuzen die Möglichkeiten „Empf“, „EmpfBev“ und „And.EmpfBer“ zur Verfügung. Hinter dem Titel Empfangsbestätigung steht der Text „Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt.“
- **Kein Beweis** des ersten Anscheins für den Zugang dieses Schriftstücks bei dem Empfänger bei Vorlage des Einlieferungsbelegs und der Reproduktion des Auslieferungsbelegs mehr

KÜNDIGUNG EINES SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN IN DER WARTEZEIT

BAG, Urteil vom 03.04.2025 - 2 AZR 178/24

- Der AG ist nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit (§ 1 Abs.1 KSchG) ein Präventionsverfahren im Sinne des § 167Abs.1 SGB IX durchzuführen.
- § 167 Abs. 1 SGB IX – Prävention:
- Der AG schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

KÜNDIGUNG IN DER WARTEZEIT

LAG Sachsen, Urteil vom 12.05.2025 - 2 SLa 38/24

- Bei einer Wartezeitkündigung, die auf einem personenbezogenen Werturteil beruht, reicht die Mitteilung allein des Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus. Der AG ist in diesem Fall nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG sein Werturteil gegenüber dem Betriebsrat zu substantiieren oder zu begründen, da die Anforderungen an den Inhalt der Betriebsratsanhörung nicht über die Anforderungen an die Kündigung selbst hinausgehen.

KÜNDIGUNG – ERFASSUNG ARBEITSZEIT

LAG Köln, Urteil vom 11.02.2025 - 7 Sa 635/23

- Der vorsätzliche Verstoß eines AN gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom AG nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen.
- Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare.
- Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der AG muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner AN vertrauen können.

KÜNDIGUNG

- Nach der Rechtsprechung des BAG hat der AN wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten (§ 280 Abs. 1 BGB) dem AG die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der AG aufgrund eines konkreten Tatverdachts einem Detektiv die Überwachung des AN überträgt und der AN einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird.
- **Anmerkungen:**
 - Der AN war als Fahrausweisprüfer im öffentlichen Personennahverkehr beschäftigt. Die Erfassung Arbeits- und Pausenzeiten erfolgt mittels eines Zeiterfassungssystems, welches von den Fahrausweisprüfern über eine mobile App genutzt wird.
 - AG erhielt Hinweise des bei ihr tätigen Sicherheitsunternehmens auf mögliche Unregelmäßigkeiten bei der Zeiterfassung des AN. Sie beauftragte eine Detektei.

KÜNDIGUNG

- Die Überwachung ergab unter anderem, dass der AN an mehreren Tagen während seiner Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nachging
- AG erhob im Kündigungsrechtsstreit Widerklage auf Ersatz von Detektivkosten iHv 21.608,90 EUR.
- AG obsiegte

KÜNDIGUNG

Sachverhalt:

- Ein Arbeitnehmer wird außerordentlich gekündigt, weil er Informationen über die Sicherheitsüberwachung des Unternehmens (Gruppe der Deutschen Börse) im Internet veröffentlicht hat.
- Im Kündigungsschutzprozess müssen die Parteien zu dem Kündigungsgrund vortragen und Beweis antreten.
- Der Arbeitgeber möchte zum Schutz seines Geschäftsgeheimnisses den Zugang zu von den Parteien eingereichten Dokumenten, den Zugang zum Termin der mündlichen Verhandlung sowie zum Protokoll der mündlichen Verhandlung auf bestimmte Personen beschränken und die Öffentlichkeit am Termin der mündlichen Verhandlung ausschließen, § 273 a ZPO.

KÜNDIGUNG

LAG Hessen, Urteil vom 13.10.2025 - 18 Ta 699/25

- Schutzmaßnahmen zur Geheimhaltung auch im Arbeitsgerichtsprozess
- Es muss möglich oder überwiegend wahrscheinlich sein, dass die Information nicht ohne weiteres zugänglich war, Gegenstand von angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen ist und ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.
- Nur wenn sich aus der Beschreibung für fachkundige Personen die Möglichkeit ergäbe, das Programm nachzubilden, sei dies ein Geschäftsgeheimnis
- Anmerkung: rückwirkende Einstufung großer Schriftsätze ist regelmäßig nicht erfolgsversprechend, wenn die Inhalte bereits parteiöffentlich geworden sind, daher den Antrag immer am Anfang des Prozesses stellen

KÜNDIGUNG – ONLINE AU OHNE ARZTBESUCH

- **Sachverhalt (verkürzt)**
- Der AN meldete sich bei der AG für den Zeitraum vom 19.08. bis zum 23.08.2024 als arbeitsunfähig erkrankt. Auf der Website "www.....co" erwarb er kostenpflichtig eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit. Er füllte über die Website einen Fragebogen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten aus. Ein Kontakt mit einem Arzt fand im Zusammenhang mit der Erstellung der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nicht statt; weder persönlich noch telefonisch noch digital.
- Einige Stunden nach Ausfüllen des Fragebogens erhielt der AN eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit übersandt .Die Bescheinigung, die optisch der vor Einführung der elektronischen AUB als Muster 1 b (01.2018) der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber entsprach, enthielt den Zusatz,
- die Arbeitsunfähigkeit sei durch "Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen" festgestellt worden.

KÜNDIGUNG – ONLINE AU OHNE ARZTBESUCH

LAG Hamm, Urteil vom 05.September 2025 - 14 SLa 145/25

- Erwirbt der AN eine im Internet gegen Gebühr erworbenen AUB ohne Arztgespräch, kann eine außerordentliche Kündigung wirksam sein.
- Durch die Vorlage der Bescheinigung vom 21.08.2024 zum Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit suggerierte der AN der AG bewusst wahrheitswidrig, es habe zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein Kontakt mit einem Arzt stattgefunden. Dies stellt eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs.2 BGB) dar, die aufgrund des damit verbundenen Vertrauensbruchs als "an sich" wichtiger Grund nach § 626 Abs.1 BGB geeignet ist.

KÜNDIGUNG – ONLINE AU OHNE ARZTBESUCH

- **Anmerkungen:**
- Das LAG ging davon aus, dass
 - der Beweiswert der Bescheinigung des AN vom 21.8.2024 wegen der Nichteinhaltung der in § 4 V 1 und 2 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie idF vom 7.12.2023 niedergelegten medizinischen Standards erschüttert war
 - der AN seiner Substanziierungslast nicht hinreichend nachgekommen ist
 - dem AN bewusst war, dass kein ärztlicher Kontakt stattgefunden hat, ein solcher Eindruck aber durch die vorgelegte Bescheinigung erweckt wird.
 - eine Abmahnung aufgrund der Schwere des Pflichtverstoßes entbehrlich war. Der AN habe bewusst wahrheitswidrig vorgegeben, eine Arbeitsunfähigkeit sei von einem Arzt aufgrund einer Untersuchung festgestellt worden.
- Der Kläger hat Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG eingelegt.

KÜNDIGUNG

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.10.2025 - 2 SLa 100/25

- Eine einmalige rassistische Äußerung gegenüber einer Kollegin rechtfertigt keine Kündigung
- Eine Kündigung muss verhältnismäßig sein. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des AN, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Eine außerordentliche und ordentliche Kündigung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus.
- Entbehrlichkeit einer Abmahnung nur, wenn
 - sie von vornherein aussichtslos sein würde (AN beharrlich uneinsichtig)
 - Pflichtverletzung so schwer, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den AN erkennbar - ausgeschlossen ist