

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln/Düsseldorf



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

in der vorliegenden Ausgabe unseres Infobriefs Arbeitsrecht stellt Jannis Kamann in der Rubrik „Thema des Monats“ die Pflichten des Arbeitgebers aus § 164 SGB IX in den Mittelpunkt – und damit eine Norm, die eigentlich dem Schutz schwerbehinderter Menschen dient, in der Praxis aber schnell zur diskriminierungsrechtlichen Haftungsfalle werden kann. Das ist kein Aprilscherz. Ausgehend von einer aktuellen Entscheidung des ArbG Hamm (Urt. v. 23.1.2026 – 2 Ca 628/25) zu einem sog. „AGG-Hopper“ wird aufgezeigt, welche Anforderungen an die frühzeitige Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und die Dokumentation von Auswahlentscheidungen gestellt werden und wie sich Arbeitgeber prozessual besser absichern können.

Die „Vorlage des Monats“ widmet Bella Silberstein der Neufassung des § 41 Abs. 2 SGB VI und den neuen Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze sachgrundlos befristet fortzusetzen – unter Beachtung der gesetzlichen Grenzen zu Höchstdauer und Vertragsanzahl sowie im Zusammenspiel mit klassischen Hinausschiebevereinbarungen nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB.

Abgerundet wird der Infobrief wiederum durch zwei Urteilsbesprechungen von Markus Pillok und von mir zu aktueller Rechtsprechung: zur AGB-Kontrolle von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten (BAG, Urt. v. 21.10.2025 – 9 AZR 266/24) sowie zur fristlosen Kündigung nach Erwerb einer „Online-Krankschreibung“ ohne Arztkontakt (LAG Hamm, Urt. v. 5.9.2025 – 14 SLa 145/25).

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine anregende und angenehme Lektüre!

Constantin Wlachojiannis, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln,
wlachojiannis@michelspmks.de

Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

§§ 164 f. SGB IX – Wie die Schutznorm für Arbeitgeber zum Risiko wird – und wie nicht..... 2

Vorlage des Monats

Hinausschiebevereinbarungen gem. § 41 SGB VI..... 5

Urteilsbesprechungen

BAG: Rückzahlung von Fortbildungskosten – Auslegung und Kontrolle von AGB..... 9

LAG Hamm: Fristlose Kündigung nach Online-Krankschreibung ohne Arztkontakt..... 10

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 13

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

§§ 164 f. SGB IX – Wie die Schutznorm für Arbeitgeber zum Risiko wird – und wie nicht

I. Einführung

„Das Verhalten des Klägers ist rechtsmissbräuchlich.“ – ein in seiner Klarheit erfrischender Satz des Arbeitsgerichts Hamm in einer vielbeachteten Entscheidung vom 23.1.2026 (2 Ca 628/25). Was war geschehen? Der schwerbehinderte Kläger mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 90 mit 18-jähriger Berufserfahrung hatte sich auf eine Stelle als CTO (Chief Technology Officer) bei einem Unternehmen im Bildungssektor beworben. Nach der Absage der Bewerbung machte der Kläger Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG wegen angeblicher Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung geltend und forderte mindestens 45.000 EUR. Das Arbeitsgericht Hamm wies die Klage ab. Das Gericht führte aus, dass der Kläger nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei. Zudem stufte das Gericht die Bewerbung als rechtsmissbräuchlich ein, da es dem Kläger nicht um die Erlangung der Stelle, sondern allein um die Realisierung von Entschädigungsansprüchen gegangen sei. Entscheidend hierfür waren folgende Umstände: Der Kläger bewarb sich auf eine Stelle, die mehr als 570 km von seinem Wohnort entfernt lag, war bereits in einem ungekündigten Vollzeitverhältnis tätig, führte wohl eine Vielzahl von Entschädigungsprozessen gegen verschiedene Arbeitgeber und hatte im Verfahren nicht einmal behauptet, seine derzeitige Stelle zugunsten der neuen Stelle aufgeben zu wollen. Das Gericht qualifizierte den Kläger daher als „AGG-Hopper“.

Das Urteil des ArbG Hamm steht exemplarisch für eine in der Praxis wachsende Entwicklung der letzten Jahre: AGG-Hopping – also Bewerbungen, die nicht darauf zielen, die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern um nach einer Ablehnung Entschädigungsansprüche wegen angeblicher Diskriminierung geltend zu machen – ist wieder vermehrt in Mode gekommen. Vielerorts liest man von „prominenten“ AGG-Hoppern, die Dunkelziffer der weniger bekannten Arbeitnehmer, die dieses Geschäftsmodell für sich entdeckt haben, ist vermutlich groß und für Unternehmen oft nicht zu identifizieren. Das es aber einen Trend gibt, ist nicht von der Hand zu weisen.

Die Rechtsprechung macht es Unternehmen dabei nicht gerade einfacher, sich gegen solche Umtriebe zu schützen. Zwar entwickelt sie einerseits Kriterien, wann von Rechtsmissbrauch ausgegangen werden kann, auf der anderen Seite vermutet sie bei dem Verstoß gegen gesetzliche (Fürsorge-)Pflichten eine entschädigungspflichtige Diskriminierung. In der Beratungspraxis stößt man neuerdings daher immer wieder auf Klagen wegen der Verletzung von Pflichten nach den §§ 164 f. SGB IX. Auf Nachfrage fällt dabei auf, dass Unternehmen diese Normen und die damit einhergehenden Pflichten entweder nicht kennen oder geflissentlich ignorieren. Damit öffnen sie das Tor für (rechtsmissbräuchliche) Klagen. Auch der Fall des LAG Hamm hatte ebendiese Norm zum Thema. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet daher die erheblichen Konsequenzen, die die Verletzung der Pflichten nach § 164 SGB IX nach sich ziehen kann und zeigt auf, welche Pflichten Arbeitgeber treffen und wie sie Verstöße vermeiden können. Denn eins ist klar: Arbeitgeber können sich zwar nicht davor schützen, verklagt zu werden, aber sie können sich schützen, solche Klageverfahren zu verlieren oder teuer zu vergleichen.

ArbG Hamm, Urt. v. 23.1.2026
– 2 Ca 628/25

AGG-Hopper auf dem
Vormarsch

§§ 164 f. SGB IX

II. § 164 SGB IX – Von der Förderpflicht zur Diskriminierungsfalle

1. Allgemeines

Nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Diese Prüfpflicht besteht unabhängig davon, ob Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen oder nicht und auch dann, wenn der Arbeitgeber die Pflichtquote bereits erfüllt hat. Die Prüfpflicht gilt für alle Arten von Stellenbesetzungen, auch für innerbetriebliche Versetzungen.

§ 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber, frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Nach der Rechtsprechung des BAG umfasst dies die Pflicht zur ausdrücklichen Erteilung eines Vermittlungsauftrags unter Berücksichtigung des von der Agentur für Arbeit vorgegebenen organisatorischen Ablaufs. Wichtig: Das bloße Einstellen einer Suchanzeige auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) ist insoweit nicht ausreichend (vgl. BAG, Urt. v. 27.3.2025 – 8 AZR 123/24). Arbeitgeber müssen einen echten Vermittlungsauftrag einschließlich der für die Vermittlung erforderlichen Daten an die Bundesagentur für Arbeit erteilen.

§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber zudem, über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen, also insbesondere Betriebs- und Personalräte, unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

§ 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX sieht zudem eine Erörterungspflicht vor, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist. Diese Erörterung ist unter Darlegung der Gründe vorzunehmen.

2. Konsequenzen bei Verletzung der Pflichten nach § 164 SGB IX

Die Verletzung der Pflichten nach § 164 SGB IX kann erhebliche Konsequenzen für Arbeitgeber haben. Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung i.S.v. § 22 AGG begründen (vgl. BAG, Urt. v. 27.3.2025 – 8 AZR 123/24), handelt es sich doch um einen Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter (oder gleichgestellter) Menschen. Dies gilt insbesondere für Verstöße gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX und § 165 Satz 3 SGB IX (Einladung zum Vorstellungsgespräch bei öffentlichen Arbeitgebern). Das BAG meint, dass Verletzungen dieser Pflichten grundsätzlich geeignet sind, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein.

Das BAG geht aber noch einen Schritt weiter: In seiner Entscheidung vom 14.6.2023 (8 AZR 136/22) führt es aus, dass es im Einzelfall genügt, wenn der einen Verstoß vermutende Bewerber diesen lediglich behauptet, jedenfalls dann, wenn ihm Einblicke in innerbetriebliche Abläufe beim Arbeitgeber fehlen. Die Grenze zum unzulässigen und damit unbeachtlichen Sachvortrag sei grundsätzlich erst erreicht, wenn die Partei ohne greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen eines bestimmten Sachverhalts willkürlich Behauptungen „aufs Geratewohl“ oder „ins Blaue hinein“ aufstellt.

Die Vermutungswirkung nach § 22 AGG hat erhebliche Auswirkungen. Kann im Streitfall eine Partei Indizien darlegen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei, hier also der

§ 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

Vermittlungsauftrag

Unterrichtungspflicht

Erörterungspflicht

Vermutung der Benachteiligung

Behauptung der Pflichtverletzung genügt

erhebliche Auswirkungen

Arbeitgeber, die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Dies gelingt oftmals nicht und hat sodann unmittelbar eine Schadensersatzpflicht (§ 15 Abs. 1 AGG) oder eine Entschädigungspflicht (§ 15 Abs. 2 AGG) zur Folge. Je nach potentielltem Gehalt der Stelle sind bei drei Monatsgehältern schnell mittlere fünfstellige Beträge zu zahlen. Bewerben sich mehrere schwerbehinderte Arbeitnehmer, potenziert sich das finanzielle Risiko entsprechend.

3. Gegenbeweis des Arbeitgebers

Die Vermutung einer Benachteiligung nach § 22 AGG kann widerlegt werden. Hierfür gilt das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss also Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe oder die Schwerbehinderung zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

Einfach ist es, wenn der Arbeitgeber substantiiert vorträgt und ggf. beweisen kann, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist (vgl. BAG, Urt. v. 27.3.2025 – 8 AZR 123/24).

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, einem konkreten Auswahlverfahren gefolgt zu sein (vgl. BAG, Urt. v. 11.8.2016 – 8 AZR 406/14). Dann – so das BAG – müsste er allerdings z.B. dokumentieren, dass er ausnahmslos alle Bewerbungen in einem ersten Schritt daraufhin gesichtet habe, ob die Bewerber eine zulässigerweise gestellte Anforderung erfüllen und er diejenigen Bewerbungen, bei denen dies nicht der Fall ist, von vornherein aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet. Der Arbeitgeber, der sich hierauf beruft, muss dann allerdings nicht nur darlegen und ggf. beweisen, dass ein solches Verfahren praktiziert wurde, sondern auch, dass er das Verfahren konsequent zu Ende geführt hat. Deshalb muss er auch substantiiert dartun und im Bestreitensfall beweisen, wie viele Bewerbungen eingegangen sind, welche Bewerber aus demselben Grund ebenso aus dem Auswahlverfahren ausgenommen wurden, welche Bewerber, weil sie die Anforderung erfüllten, im weiteren Auswahlverfahren verblieben sind, und dass der letztlich ausgewählte Bewerber die Anforderung, wegen deren Fehlens der klagende Bewerber aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen wurde, erfüllt.

Der Arbeitgeber kann die Kausalitätsvermutung des § 22 AGG auch dadurch widerlegen, dass er darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass der erfolglose Bewerber eine formale Qualifikation nicht aufweist oder eine formale Anforderung nicht erfüllt, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bzw. des Berufs an sich ist (BAG, Urt. v. 14.6.2023 – 8 AZR 136/22). Damit ist aber nicht gemeint, dass der Bewerber schlechter qualifiziert ist. Vielmehr bedarf es des Nachweises, dass eine echte formelle Qualifikation fehlt, nicht eine solche, die in der Stellenausschreibung vom Arbeitgeber festgelegt wurde. Denn letztere dürfte in der Regel nicht „unverzichtbar“ sein. Davon kann nur bei solchen Qualifikationen die Rede sein, die die Ausübung der Tätigkeit erst ermöglichen (z.B. Approbation beim Arzt, Zulassung beim Rechtsanwalt).

Ein weiterer Fall liegt vor, wenn der schwerbehinderte Bewerber seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen in den Bewerbungsverfahren nicht mitgeteilt hat.

Widerlegung der Vermutung möglich

abgeschlossenes Auswahlverfahren

konkretes Auswahlverfahren

formale Qualifikation

Schwerbehinderung nicht bekannt

Thema des Monats

4. Praxishinweise

Arbeitgeber sollten zur Vermeidung von Fehlern im Bewerbungsverfahren

- frühzeitig die BA einschalten, idealerweise schon bei Planung der Stellenbesetzung und einen ausdrücklichen Vermittlungsauftrag erteilen;
- die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat unterrichten;
- die Eignung der Bewerber sorgfältig prüfen und dokumentieren und eine ggf. erfolgte Ablehnung sollte intern mit nachvollziehbaren Gründen versehen werden;
- etwaige Bewerbungsfristen beachten und nicht vor Ablauf der Frist eine Entscheidung treffen, um den Vorwurf zu vermeiden, die Frist zu unterlaufen;
- nachvollziehbare Kriterien für die Auswahl der Bewerber aufstellen und diese auch anwenden sowie
- die vorgenannten Punkte lückenlos dokumentieren.

III. Fazit

Diskriminierungsklagen lassen sich nicht verhindern, das AGG-Hopping – jedenfalls ohne gesetzliche Hilfe – auch nicht. Arbeitgeber können sich aber wappnen und potentiellen Klägern – egal ob diese rechtsmissbräuchlich handeln oder nicht – mit guter Vorbereitung entgegentreten. Wenn sie die oben genannten Punkte beachten, müssen sie sich jedenfalls weniger Sorgen machen, das sich Bewerber auf einen Verstoß gegen die Fürsorgepflichten des § 164 SGB IX berufen. Andernfalls bleibt nur der Einwand, dass der Bewerber rechtsmissbräuchlich oder betrügerisch handelt. Dieser Nachweis mag bei prominenten AGG-Hoppern verfangen, bei anderen fehlt es jedoch oftmals an belastbaren Indizien. Da ist es doch einfacher, einen gut dokumentierten und nachvollziehbaren Auswahlprozess zu implementieren.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kamann@michelspmks.de

Vorlage des Monats

Hinausschiebevereinbarungen gem. § 41 SGB VI

I. Neufassung des § 41 SGB VI

Mit der Neufassung des § 41 Abs. 2 SGB VI hat der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter flexibilisiert und zugleich auf praktische Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern reagiert. Ziel der Neuregelung ist es, rechtssichere Möglichkeiten zu schaffen, Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus fortzusetzen, ohne dabei die strengen Voraussetzungen des allgemeinen Befristungsrechts erfüllen zu müssen. Insofern sollen Arbeitnehmer, die über den Renteneintritt hinaus noch bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber arbeiten wollen, die Möglichkeit erhalten, dies ohne viel „Verwaltungsaufwand“ zu machen. Gleichzeitig sollten sich Arbeitgeber nicht vor einem möglichen „lebenslangen“ Arbeitsverhältnis fürchten, das durch eine ggf. unwirksame Befristung ausgelöst wird. Inhaltlich eröffnet § 41 Abs. 2 SGB VI die Möglichkeit, mit Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze im Sinne der §§ 35 S. 2, 235 SGB VI überschritten haben, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Dabei handelt es sich – anders als bei § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI – nicht lediglich um ein Hinausschieben des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern um den Neuab-

Fehlervermeidung im
Bewerbungsverfahren

steuerbares Risiko

der neue § 41 Abs. 2 SGB VI

Vorlage des Monats

schluss eines befristeten Vertrags. Voraussetzung ist jedoch, auch wenn dies aus dem Gesetz nicht eindeutig hervorgeht, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war und das ursprüngliche Arbeitsverhältnis aufgrund einer entsprechenden Altersgrenzen-Regelung geendet hat. Eine gute Gelegenheit daher, die Kenntnisse in Bezug auf das Abschließen einer Hinausschiebevereinbarung aufzufrischen und sich die neue Regelung des § 41 Abs. 2 SGB VI anzusehen:

In § 41 Abs. 2 SGB VI heißt es nunmehr:

„§ 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und
2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:
 - a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und
 - b) die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

§ 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt.“

§ 41 Abs. 2 SGB VI sieht nunmehr eine Ausnahme vom Wiederbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG vor. Normalerweise verbietet § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG eine erneute sachgrundlose Befristung bei demselben Arbeitgeber, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach § 41 Abs. 2 SGB VI gilt dieses Verbot nicht mehr für Rentner, wobei die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG (sachgrundlose Befristung für maximal zwei Jahre) beachtet werden muss.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer scheidet mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Unternehmen aus. Wenige Monate später stellt der Arbeitnehmer fest, dass er in der Lage ist, seine bisherige Arbeit wieder auszuüben, und fragt bei seinem ehemaligen Arbeitgeber an, ob er ihn auch während des Rentenbezugs weiterbeschäftigen möchte. Der ehemalige Arbeitgeber möchte ihn erneut einstellen. Allerdings sind sich die Parteien einig, dass der Arbeitnehmer nur noch ein Jahr weiterbeschäftigt werden soll.

Fazit: Ohne § 41 Abs. 2 SGB VI wäre eine sachgrundlose Befristung unzulässig. Mit § 41 Abs. 2 SGB VI ist sie möglich.

Das starre Weiterbeschäftigungsverbot soll daher nun unter Beachtung zweier kumulativer Voraussetzungen aufgeweicht werden:

- Höchstdauer von insgesamt acht Jahren: Die Gesamtdauer aller aufeinanderfolgenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge nach Erreichen der Regelaltersgrenze darf acht Jahre nicht überschreiten. Beispiel: Ein Rentner wird zunächst für zwei Jahre befristet eingestellt, dann dreimal um jeweils zwei Jahre – immer wieder mit neuen Verträgen – verlängert. Nach insgesamt acht Jahren endet die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung.
- Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen: Die Anzahl der aufeinanderfolgenden sachgrundlos befristeten Verträge darf zwölf nicht überschreiten. Beispiel: Ein Rentner erhält zwölf aufeinanderfolgende Kurzzeitbefristungen (jeweils sechs Monate). Nach dem zwölften Vertrag ist die Grenze erreicht.

Wortlaut des Absatz 2

Ausnahme vom Wiederbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

kumulative Voraussetzungen

Vorlage des Monats

Der letzte Satz von § 41 Abs. 2 SGB VI stellt klar: „§ 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt.“ Das bedeutet, dass Tarifverträge weiterhin abweichende Regelungen zur sachgrundlosen Befristung treffen (§ 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG) und nicht tarifgebundene Parteien diese tariflichen Regelungen vereinbaren können (§ 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG).

Den Vertragsparteien steht es frei, im Rahmen jedes Neuabschlusses die Arbeitsbedingungen neu festzulegen. Zwischenzeitliche Unterbrechungen stehen insofern einem weiteren Vertragsschluss nicht entgegen. Jede einzelne Befristung ist allerdings auf eine Höchstdauer von zwei Jahren begrenzt, denn § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG soll ausweislich des § 41 Abs. 2 SGB VI Berücksichtigung finden. Wird zunächst eine kürzere Laufzeit vereinbart, kann diese bis zu drei Mal verlängert werden – im Einklang mit dem TzBfG. Ist die Zweijahresgrenze erreicht oder die maximale Anzahl an Verlängerungen ausgeschöpft, bleibt den Parteien gleichwohl die Möglichkeit, durch Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags die Beschäftigung fortzusetzen. Dies allerdings für maximal acht Jahre und auch mit maximal zwölf befristeten Arbeitsverträgen. Dies gilt auch, wenn sie die Arbeitsbedingungen für einen weiteren Beschäftigungsabschnitt ändern wollen.

Wichtig ist die Abgrenzung zwischen zwei verschiedenen Instrumenten:

Instrument	Rechtsgrund	Zeitpunkt	Form
Hinausschiebevereinbarung	§ 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI	Während des laufenden Arbeitsverhältnisses, vor Erreichen der Regelaltersgrenze	Textform (seit 1.1.2025)
Neue Befristung nach Renteneintritt	§ 41 Abs. 2 SGB VI	Nach Erreichen der Regelaltersgrenze, bei erneuter Einstellung	Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG)

Die Hinausschiebevereinbarung verlängert das bestehende Arbeitsverhältnis, während § 41 Abs. 2 SGB VI eine neue Befristung bei einem Rentner ermöglicht. Die Hinausschiebevereinbarung muss allerdings zwingend bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses und vor Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen werden.

II. Muster einer Hinausschiebevereinbarungen

Hinausschiebevereinbarung

zwischen

[Name des Arbeitgebers] [Straße, Hausnummer] [PLZ, Ort]

im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt

und

[Name des Arbeitnehmers] [Straße, Hausnummer] [PLZ, Ort]

im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Ausgangslage

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet gemäß [Arbeitsvertrag vom / Betriebsvereinbarung vom / Tarifvertrag vom] ursprünglich mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze (derzeit Vollendung des 67. Lebensjahres) erreicht.

Öffnungsklauseln sind weiterhin möglich

praktische Anwendung

Verhältnis zu Hinausschiebevereinbarungen § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI

Vorlage des Monats

§ 2 Verlängerung des Arbeitsverhältnisses

(1) Aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente durch den Arbeitnehmer kommen die Parteien überein, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung von § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI hinausgeschoben werden soll.

(2) Aufgrund § XYZ [des Arbeitsvertrages / der Betriebsvereinbarung / des Tarifvertrages] wäre das Arbeitsverhältnis an sich mit Ablauf des TTMMJJJJ wegen des erwähnten Bezugs von Altersrente beendet worden. Nunmehr kommen die Parteien überein, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des TTMMJJJJ hinausgeschoben werden soll. Zu diesem Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3 Schlussbestimmungen

(1) Es besteht Einigkeit, dass außerhalb dieses Vertrages keine anderweitigen Vereinbarungen getroffen sind.

(2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dies gilt auch für die Abänderung oder Aufhebung dieser Schriftformvereinbarung.

(3) Im Übrigen gelten sämtliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen gemäß des Arbeitsvertrages vom TTMMJJJJ unverändert im Verlängerungszeitraum nach § 2 Abs. 2 dieser Vereinbarung fort.

III. Praktische Hinweise

Die Möglichkeit der nachträglichen Befristung von Arbeitsverhältnissen mit ehemaligen Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, bietet Arbeitgebern ein hervorragendes Mittel, „bekannte und bewährte“ Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen bzw. wieder zu beschäftigen, ohne die starren Vorgaben des TzBfG beachten zu müssen. Insofern ist der neue § 41 Abs. 2 SGB VI sehr begrüßenswert.

Wichtig ist: Die Hinausschiebevereinbarung (§ 41 Abs. 1 SGB VI) kann in Textform abgeschlossen werden. Die befristeten Arbeitsverträge (§ 41 Abs. 2 SGB VI) müssen nach wie vor unter Beachtung des strengen Schriftformerfordernisses gem. § 14 Abs. 4 TzBfG abgeschlossen werden. Insofern ist gleichwohl empfehlenswert auch bei der Hinausschiebevereinbarung die Schriftform zu beachten, um sich etwaige Diskussionen („Liegt ggf. eine nachträgliche Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG vor?“) zu ersparen.

Die Hinausschiebevereinbarung muss während des laufenden Arbeitsverhältnisses und vor Erreichen der ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkts (Regelaltersgrenze) geschlossen werden. Insofern sollte mit dem Arbeitnehmer, mit dem eine derartige Vereinbarung geschlossen werden soll, frühzeitig Kontakt aufgenommen werden, um die Einzelheiten einer weiteren Beschäftigung über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus zu besprechen.

Bella Silberstein, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf,
silberstein@michelspmks.de

begrüßenswerte Änderung

Schriftform/Textform

Zeitpunkt der Hinausschiebevereinbarung

BAG: Rückzahlung von Fortbildungskosten – Auslegung und Kontrolle von AGB

1. Die Wirksamkeit einer in einem vorformulierten Fortbildungsvertrag getroffenen Abrede über die Rückzahlung von Fortbildungskosten ist anhand von § 305c Abs. 2, §§ 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen.
2. Bei der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen kommt es darauf an, wie die Klausel – ausgehend vom Vertragswortlaut – nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen Zweifel an der richtigen Auslegung bestehen.
3. Knüpft eine durch den Arbeitgeber vorformulierte Rückzahlungsregelung die Pflicht zur Rückzahlung von Fortbildungskosten sowohl an eine Eigenkündigung als auch eine Arbeitgeberkündigung, wenn sie „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ ausgesprochen wird, kommen mehrere Auslegungsvarianten in Bezug auf den Begriff des „Vertretenmüssens“ in Betracht. Da keine von ihnen klar vorzugswürdig ist, gehen die verbleibenden Zweifel zulasten des Arbeitgebers.
4. Eine Rückzahlungsklausel ist unangemessen benachteiligend im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn sie auch den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll. Dasselbe gilt, wenn bloße Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers dazu führt, dass eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit eintritt und der Arbeitnehmer aus diesem Grund vorzeitig das Arbeitsverhältnis beendet.

[redaktionelle Leitsätze]

BAG, Urt. v. 21.10.2025 – 9 AZR 266/24

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten, die eine Pflegeeinrichtung für die Weiterbildung einer Altenpflegerin zur Fachkraft für gerontopsychiatrische Pflege übernommen hatte.

§ 4 des von der Arbeitgeberin vorgelegten Vertrags sah die (anteilige) Rückzahlung der Fortbildungskosten vor, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Abschluss der Fortbildung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ von ihr oder der Arbeitgeberin beendet würde. Die Rückzahlungsverpflichtung minderte sich pro vollem Beschäftigungsmonat nach Abschluss der Ausbildung um 1/24.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung kündigte die Arbeitnehmerin den bestehenden Arbeitsvertrag. Auf der Basis der Rückzahlungsklausel in dem Fortbil-

Streit um Fortbildungskosten

Rückzahlungsklausel

Eigenkündigung der Arbeitnehmerin

Urteilsbesprechungen

dungsvertrag verlangte die Arbeitgeberin eine anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten in Höhe von 9.347 EUR.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen (ArbG Weiden, Urt. v. 11.4.2024 – 4 Ca 861/23). Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen (LAG Nürnberg, Urt. v. 14.8.2024 – 2 SLa 101/24).

II. Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass die Rückzahlungsklausel einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegt. Es handele sich um von der Arbeitgeberin vorformulierte Bedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen bestimmt waren.

Die Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ ist nach Auffassung des BAG mehrdeutig. In Betracht kämen sowohl ein an Zumutbarkeit orientiertes Verständnis, ein Verschuldensmaßstab i.S.d. § 276 BGB oder ein Sphärenbezug. Das BAG hält keine der Auslegungen für klar vorzugswürdig. Die hierdurch verursachte Unklarheit gehe daher gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Arbeitgeberin.

Die Klausel benachteilige die Arbeitnehmerin unangemessen, weil sie auch Fälle erfasse, in denen diese unverschuldet dauerhaft leistungsunfähig ist bzw. in denen bloße Fahrlässigkeit zu dauerhafter Arbeitsunfähigkeit führt und deshalb gekündigt wird. In solchen Konstellationen bestehe kein billigenwertes Interesse an einer Bindung. Der Ausbildungsvorteil kompensiert die Beschränkung der Berufsfreiheit nicht.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes verdeutlicht ein weiteres Mal die Notwendigkeit, von potenziell mehrdeutigen Formulierungen in Vertragsmustern abzusehen. Das BAG legt mit seiner Entscheidung einen sehr strengen Maßstab an die Mehrdeutigkeit an. Die vorgefundene, vertragliche Regelung dürfte sich in den allermeisten Fällen auf etwaige Pflichtverletzungen bezogen haben. Ein anderweitiges Verständnis mit entsprechender benachteiligender Wirkung für die Arbeitnehmerin war aber nicht auszuschließen. Besser ist es danach, die in Betracht gezogenen einzelnen Fälle konkret in den Vertrag aufzunehmen.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, pillok@michelspmks.de

LAG Hamm: Fristlose Kündigung nach Online-Krankschreibung ohne Arztkontakt

Einzelfallentscheidung im Zusammenhang mit einer im Internet gegen Gebühr erworbenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

hier: Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung bejaht

[Leitsatz des LAG Hamm]

LAG Hamm, Urt. v. 5.9.2025 – 14 SLa 145/25

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Verfahrensgang

AGB-Kontrolle der Rückzahlungsvereinbarung

Unklarheit der Formulierung „zu vertreten“

Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB

mehrdeutige Formulierungen vermeiden

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2018 beschäftigt, zuletzt als IT-Consultant. Er meldete sich für den Zeitraum vom 19.8.–23.8.2024 arbeitsunfähig und erwarb hierfür über eine Internetseite eine kostenpflichtige Bescheinigung, die allein auf einem ausgefüllten Online-Fragebogen beruhte. Ein Arztkontakt fand nicht statt, auch nicht in Form einer Videosprechstunde oder telefonisch. Die Bescheinigung ähnelte äußerlich dem bekannten Formular einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), das vor Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zur Vorlage beim Arbeitgeber vorgesehen war („gelber Schein“). Sie enthielt aber den Hinweis auf eine „Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen“ sowie die Angabe „Privatarzt per Telemedizin“ unter Angabe einer WhatsApp-Nummer und E-Mail-Adresse. Der Versuch des Arbeitgebers, eine eAU über die Krankenkasse abzurufen, blieb erfolglos. Die Beklagte zahlte zunächst Entgeltfortzahlung, wurde später aber aufgrund interner Prüfungen und der auffälligen Hinweise auf der Internetplattform misstrauisch und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich.

Der Kläger machte im Prozess geltend, tatsächlich arbeitsunfähig gewesen zu sein, auf die Seriosität der Online-AU vertraut zu haben und mit seinem Vorgesetzten eine Vereinbarung getroffen zu haben, die Tage als Urlaub zu verbuchen, sodass keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen mehr drohen sollten. Außerdem rügte er die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB und bestritt jede Täuschungsabsicht. Die Beklagte sah im Verhalten des Klägers den Versuch, sich mittels einer unechten bzw. nicht ordnungsgemäßen AU Entgeltfortzahlung zu erschleichen, und hielt eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung für gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben (ArbG Dortmund, Urt. v. 8.1.2025 – 9 Ca 3671/24). Es hat zugunsten der Beklagten unterstellt, dass das Verhalten des Klägers grundsätzlich einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen könne: Er habe seine Nebenpflicht verletzt, einen ordnungsgemäßen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen und die Beklagte über die Art der Bescheinigung in die Irre geführt. Gleichwohl hielt das Gericht eine Abmahnung als milderes, vorrangiges Mittel für erforderlich und daher die außerordentliche Kündigung für unverhältnismäßig. Einen ausreichenden Nachweis für eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit und eine Erschleichung von Entgeltfortzahlung sah das ArbG nicht, da die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung allein auf formellen Mängeln des Verfahrens beruhe. Aus denselben Gründen erklärte es auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung für unwirksam. Die hiergegen beim Landesarbeitsgericht eingelegte Berufung hatte Erfolg (LAG Hamm, Urt. v. 5.9.2025 – 14 SLa 145/25).

II. Die Entscheidung

Das LAG stellt klar, dass nicht entscheidend ist, ob der Kläger tatsächlich arbeitsunfähig war. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Täuschung über das Zustandekommen des Attests: Durch Vorlage der Online-Bescheinigung hat der Kläger der Beklagten bewusst wahrheitswidrig suggeriert, die Arbeitsunfähigkeit sei nach einem ärztlichen Kontakt ordnungsgemäß festgestellt worden. Darin sieht das LAG eine gravierende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) und einen an sich geeigneten wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB – unabhängig davon, ob tatsächlich eine Erkrankung vorlag oder der Kläger subjektiv von seiner Arbeitsunfähigkeit ausging.

Das LAG betont, dass die Bescheinigung für einen unbefangenen Dritten den Eindruck einer regulären ärztlichen AU nach ärztlicher Untersuchung vermittelt. Dies ergibt sich aus:

Streitgegenstand

Vortrag der Parteien

Verfahrensgang

Täuschung über ordnungsgemäßen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Täuschungsgehalt des Online-Attest

Urteilsbesprechungen

- dem Begriff „Fernuntersuchung“, der üblicherweise eine (wenn auch nur telemedizinische) Kommunikation mit einem Arzt voraussetzt,
- dem äußeren Erscheinungsbild, das weitgehend der früheren AU („gelber Schein“) entspricht und so suggeriert, die Arbeitsunfähigkeit sei nach den allgemein anerkannten medizinischen Regeln festgestellt worden.

Da in Wahrheit keinerlei persönlicher oder mittelbarer Arztkontakt stattgefunden hat, liegt nach Auffassung des Gerichts eine bewusste Täuschung vor. Dem Kläger sei dies auch bekannt gewesen; die Homepage weise ausdrücklich darauf hin, dass es sich um eine gegen Gebühr erworbene Bescheinigung mit geringerem Beweiswert handelt, die nicht den Standards der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie entspreche.

Das LAG wertet das Verhalten zudem als Erschleichen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Es bejaht, in Anknüpfung an die Rechtsprechung des BAG, die grundsätzliche Eignung eines solchen Verhaltens als wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung, insbesondere wenn daraufhin Entgeltfortzahlung geleistet wird.

Den Beweiswert der konkreten Bescheinigung sieht das LAG als erschüttert an, weil die in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vorgesehenen medizinischen Standards (ärztliche Untersuchung persönlich, per Video oder telefonisch) nicht eingehalten wurden und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gegen Entgelt rein über einen Fragebogen „gekauft“ werden konnte.

Eine Abmahnung hält das LAG wegen der Schwere des Pflichtverstoßes für entbehrlich. Die erstmalige Hinnahme einer derart bewussten Täuschung über einen angeblich ärztlich festgestellten Gesundheitszustand sei der Beklagten unzumutbar. Der Vertrauensbruch wiege besonders schwer, weil die Abläufe zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber grundsätzlich entzogen sind und dieser auf die Redlichkeit des Arbeitnehmers angewiesen ist. Die vom Kläger behauptete „Notlage“ vermag die Täuschung nicht zu rechtfertigen. In der Interessenabwägung überwiegt daher das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das LAG Hamm ließ die Revision nicht zu. Die vom Kläger eingereichte Nichtzulassungsbeschwerde hat das BAG zwischenzeitlich als unzulässig verworfen. Das Urteil ist also rechtskräftig.

III. Der Praxistipp

Auch wenn es sich nach Einschätzung des Gerichts um eine Einzelfallentscheidung handelt, ist sie von hoher Praxisrelevanz.

Arbeitgeber sollten Personalabteilungen und Führungskräfte gezielt darauf aufmerksam machen, dass digitale oder online erworbene AU ohne tatsächlichen Arztkontakt keine rechtlich tragfähigen Nachweise der Arbeitsunfähigkeit sind und sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Typische Warnsignale sind insbesondere: klassische „gelbe“ AU-Formulare von Privatärzten in Papier/PDF, Hinweise auf „Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen“, fehlende Praxisanschrift, Bezeichnungen wie „Privatarzt per Telemedizin“ mit WhatsApp-Nummer und Mailadresse. Arbeitgeber sollten prüfen, ob eine eAU bei der Krankenkasse vorliegt und optisch verdächtige Bescheinigungen gezielt hinterfragen.

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder Ordnungsgemäßheit einer AU, sollten Arbeitgeber diese zunächst überprüfen und den Arbeitnehmer anhören, statt vorschnell zu kündigen. Bestätigt sich der Verdacht einer „Schein-AU“ ohne Arztkontakt, kann einerseits die Entgeltfortzahlung eingestellt werden und andererseits – je nach

Erschleichen der AU

Erschütterung des Beweiswertes

Verhältnismäßigkeit und Entbehrlichkeit einer Abmahnung

hohe Praxisrelevanz

„Schein-AU“ erkennen und Prozesse schärfen

Reaktionsoptionen: Prüfung, Kommunikation, Sanktionen

Urteilsbesprechungen

Schwere des Vertrauensbruchs – eine außerordentliche Kündigung unter Beachtung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB in Betracht kommen.

Das Urteil hat Signalwirkung: Arbeitgeber können veranlasst sein, bereits eingereichte, auffällige Bescheinigungen nachträglich zu überprüfen. Wird erst später erkannt, dass es sich um Online-Bescheinigungen ohne tatsächlichen Arztkontakt handelt, kann eine außerordentliche Kündigung dennoch möglich sein, da die Frist des § 626 Abs. 2 BGB erst mit positiver Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen läuft; bloß fahrlässige Unkenntnis reicht nicht aus. Parallel kann erwogen werden, interne Richtlinien zur Anerkennung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (z.B. zwingender Arztkontakt, Abgleich mit eAU) zu definieren und zu kommunizieren, um künftige Missbrauchsfälle zu vermeiden.

Constantin Wlachojiannis, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln,
wlachojiannis@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 ABR 7/25 –

Abgrenzung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten einer ausländischen Fluggesellschaft

Die Beteiligten streiten über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit und über die Wirksamkeit der Wahl eines Wahlvorstandes.

Die antragstellende Arbeitgeberin ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in Malta, deren Muttergesellschaft ihren Sitz in Irland hat. Sie unterhält an verschiedenen Flughäfen im In- und Ausland Stationierungsorte, u. a. am Flughafen BER mit ca. 50 Cockpit- und ca. 270 Kabinenbeschäftigten. Bodenpersonal beschäftigt sie dort nicht. Verhandlungen über einen Tarifvertrag nach § 117 Abs. 1 BetrVG sind gescheitert.

Am Flughafen BER existiert ein „Airport Office/Flughafenbüro“ genannter Raum, dessen Vorhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Arbeit der Kabinenbesatzung wird im bzw. am Flugzeug aufgenommen und dort beendet. Dort findet auch das Briefing und das De-Briefing zum Ende eines Dienstes statt. Entscheidungen über Einstellungen/Entlassungen, disziplinarische Maßnahmen, Einsatzplanungen und Änderungen von Einsatzplänen, usw. werden nicht in Deutschland getroffen. Der Ausspruch von Abmahnungen und Kündigungen, die Klärung vergütungsrechtlicher Fragen sowie die Entscheidung und Bekanntgabe von Beförderungen oder Versetzungen erfolgen durch Führungspersonal in Malta oder in Irland. Am Stationierungsort BER sind ein sog. Base Captain und ein sog. Base Supervisor tätig. Der Base Captain ist Flugkapitän und für das Cockpitpersonal, der Base Supervisor für das Kabinenpersonal zuständig. Ihre Rollen sind in einem Betriebshandbuch näher beschrieben.

Die Beteiligte zu 3., eine Gewerkschaft, in der am Stationierungsort beschäftigte Arbeitnehmer organisiert sind, lud erstmals im November 2022 zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes für die Durchführung einer Betriebsratswahl ein. Von den Beschäftigten wurde der Beteiligte zu 2. am 7.3.2023 als Wahlvorstand gewählt. Wegen Absinkens der Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstandes unter die gesetzliche Anzahl seiner Mitglieder kam es am 22.2.2024 zu einer Nachwahl.

rückwirkende Prüfung und zukünftige Compliance

Abgrenzung betriebsratsfähiger Organisationseinheiten

Soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung, erstrebt die Arbeitgeberin die Feststellung, dass der Stationierungsort BER keine betriebsratsfähige Organisationseinheit i.S.d. BetrVG darstellt, sowie die Feststellung der Unwirksamkeit der Wahl eines Wahlvorstandes und der Ersatzmitglieder vom 22.2.2024 und die Feststellung der Unwirksamkeit der Wahl eines Ersatzmitglieds des Wahlvorstands vom 7.3.2023. In Deutschland liege keine abgrenzbare, von einem einheitlichen, inländischen Leitungsapparat gesteuerte Einheit vor. Mangels Vorliegens eines Hauptbetriebs in Deutschland könne auch kein betriebsratsfähiger Betriebsteil i.S.d. § 4 Abs. 1 BetrVG gegeben sein. Die Wahlen seien mangelbehaftet, u. a. habe das am 7.3. gewählte Ersatzmitglied nicht die Mehrheit der Stimmen der Wahlversammlung erhalten und die Wahl am 22.2.2024 habe in Räumlichkeiten der Beteiligten zu 3. stattgefunden. Demgegenüber gehen die Beteiligten zu 2. und 3. davon aus, dass der Stationierungsort BER ein eigenständiger Betrieb ist. Ein einheitlicher Leitungsapparat vor Ort sei dafür nicht erforderlich. Unter Zuhilfenahme moderner Kommunikationsmittel sei eine Leitung auch aus dem Ausland möglich. Jedenfalls sei ein qualifizierter Betriebsteil nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegeben. Dies setze nicht voraus, dass der Hauptbetrieb im Inland belegen sei. Am Stationierungsort BER gebe es einen „Crew Room“, der Dreh- und Angelpunkt der Betriebsstätte sei. Der Base Captain und der Base Supervisor hätten Leitungsfunktionen vor Ort inne. Die Wahlen seien wirksam gewesen. Etwaige Fehler hätten keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Betriebsratswahl. Sie könnten deshalb nicht isoliert angefochten werden. Wegen der Eigenart des Flugbetriebs und der Tatsache, dass nur das Airport-Office zur Verfügung gestanden habe, habe die Wahlversammlung an einem anderen Ort abgehalten werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den auf die konkreten Wahlhandlungen bezogenen Feststellungsanträgen stattgegeben, den Feststellungsantrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG aber ebenfalls abgewiesen. Hiergegen richten sich die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberin und des Wahlvorstands.

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 15.10.2024 – 11 TaBV 295/24

Termin der Entscheidung: 13.5.2026, 9:45 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 15 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.