



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 4 / 2025

Die Möglichkeit, sich ordentlich zu beschweren

BAG: Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

BAG: Kürzung einer variablen Vergütung in der Elternzeit

BAG: Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge

BAG: Betriebsratswahl – Weniger Bewerber als BR-Sitze

Hessisches LAG: Teilzeitverlangen trotz tariflichem Organisationskonzept

LAG Köln: Aufhebungsvertrag im Freiwilligenprogramm

LAG Hamm: Fristlose Kündigung bei Online-AU ohne Arztgespräch

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Die Möglichkeit, sich ordentlich zu beschweren

Alle Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle einzurichten. Dies gilt unabhängig von der Größe des Unternehmens oder der Branche und unabhängig davon, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht.

I. Was sind sog. „AGG-Beschwerden“?

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist gemäß § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Beschäftigte dürfen gem. § 7 Abs. 1 AGG nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Dies gilt für die in § 2 AGG benannten Anwendungsbereiche, also auch bei Einstellungen oder im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Verboten sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen sowie Belästigungen, § 3 AGG.

Arbeitgeber*innen sind gesetzlich verpflichtet, Beschäftigte vor Diskriminierung zu schützen. Gem. § 12 Abs. 1 Satz 1 AGG müssen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ergriffen werden. § 12 Abs. 5 AGG gibt vor, dass das Gesetz und § 61b AGG (Klagefrist) sowie Informationen über die zuständigen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen sind.

§ 13 Abs. 1 AGG gibt den Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen.

1. Wer ist die zuständige Stelle?

Das Gesetz regelt nicht, dass Arbeitgeber*innen eine Beschwerdestelle schaffen müssen. Es regelt jedoch, dass die Beschäftigten sich bei der „zuständigen Stelle“ beschweren können, was die Pflicht zur Errichtung impliziert.

Eine Sanktion für den Fall, dass keine Beschwerdestelle errichtet und benannt wird, sieht das Gesetz nicht vor. Wir empfehlen jedoch eine zuständige Stelle zu benennen. Damit kommen Arbeitgeber*innen schließlich auch ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten nach. Schließlich können sich bei Benachteiligungen Ansprüche der Beschäftigten aus § 14 AGG (Leistungsverweigerungsrecht) und § 15 AGG (Entschädigung und Schadensersatz) ergeben. Unter Umständen besteht auch ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch der sich beschwerenden Person auf Beseitigung der Benachteiligung oder Schadensersatz. Zudem setzt die Errichtung ein (weiteres) Zeichen gegen Diskriminierung. Arbeitgeber*innen sollten daher eine Organisationsentscheidung dahingehend treffen, welche Person zur Entgegennahme der Beschwerde ermächtigt wird und wie das Beschwerdeverfahren ablaufen soll. Bis dahin bleiben sie selbst, das heißt die jeweilige Leitung bzw. das Organ, zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden. In größeren Unternehmen empfiehlt es sich, eine Beschwerdestelle für jeden Betrieb oder eine mehrköpfige Beschwerdestelle betriebsübergreifend einzurichten. Eine Beschwerdestelle wird nicht konkludent errichtet, wenn sich eine*r oder mehrere Beschäftigte an eine unzuständige Person wenden, die die Beschwerden entgegennimmt. Wenn keine Stelle bestimmt worden ist, bleiben Arbeitgeber*innen weiterhin selbst zuständig. Die Personen, die Beschwerden entgegennehmen, sind zur Weiterleitung verpflichtet. Wird eine Beschwerdestelle errichtet, ist dies so bekannt zu geben, dass die Beschäftigten zumutbar Kenntnis nehmen können, z.B. im Intranet (ArbG Stuttgart, Urteil vom 18.01.2012 - 20 Ca 1059/11).

Wir empfehlen, die Aufgabe nicht einer Person mit einem anderen „Amt“ - z.B. der Schwerbehindertenvertretung, dem Diversity Officer - zu übertragen, auch wenn dies möglich ist. Diese sind meist für die Belange der Beschäftigten tätig, während eine AGG-Beschwerdestelle objektiv ermitteln muss. Dies birgt die Gefahr von Interessenkonflikten. Es bietet sich an, Personen in der Personalabteilung, die Personalleitung, eine Bereichsleitung, eine Betriebsleitung etc. mit der Aufgabe zu betrauen. Wenn es bereits eine andere betriebliche Beschwerdestelle gibt, könnte diese auch die zusätzliche Aufgabe übernehmen. Eine organisatorische Zusammenfassung könnte sich anbieten.

2. Durchführung des Beschwerdeverfahrens

Es sollte dann auch festgelegt werden, welche Rechte die Beschwerdestelle hat - z.B. ob sie selbst ermitteln und das Ergebnis den Beschwerdeführenden selbst mitteilen darf oder nicht. Dies schafft Klarheit über die Prozesse und Verantwortlichkeiten.

Sollte die Beschwerdestelle weitreichende Aufgaben zur Ermittlung und Mitteilung des Ergebnisses haben, sollte geregelt sein, dass Arbeitgeber*innen zumindest Kenntnis von begründeten Beschwerden erlangen. Schließlich haben sie die gem. § 12 Abs. 1 Satz 1 AGG erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Die Aufgabe einer Beschwerdestelle bzw. der verantwortlichen Leitung ist es, die Beschwerden objektiv zu prüfen und eine im Ergebnis festgestellte Benachteiligung zu beseitigen. Daran schließt sich für die Leitung ggf. die Prüfung an, arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Die Ermittlung sollte daher zügig erfolgen. Weder für Beschwerdeführer*innen noch für betroffene Personen sollte die Ermittlung des Sachverhalts zur Hängepartie werden.

Zunächst ist zu beachten, dass Beschwerdeführer*innen keine Fristen oder Formvorschriften beachten müssen. Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, den Datenschutz zu wahren, es besteht jedoch kein Anspruch auf

vertrauliche Behandlung der Beschwerde. Im Gegenteil, die Ermittlung ist mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln durchzuführen. Hierzu gehört nicht nur die Befragung der Beschwerdeführer*in und Zeug*innen, sondern auch die Anhörung der betroffenen Person, der insoweit rechtliches Gehör gewährt werden sollte. In jedem Fall ist die*der Beschwerdeführer*in jedoch vor verbotener Maßregelung aufgrund der Wahrnehmung des Beschwerderechts zu schützen. Das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens ist zu dokumentieren und der*dem Beschwerdeführer*in gem. § 13 Abs. 1 AGG mitzuteilen. Die Feststellung der Beschwerdestelle bindet den Arbeitgeber nicht rechtlich, stellt aber ein wichtiges Indiz dar. Die bei begründeter Beschwerde zu ergreifenden erforderlichen Maßnahmen können organisatorischer oder arbeitsrechtlicher Natur sein und reichen von A wie Abmahnung bis Z wie Zeugnis nach Kündigung.

3. Mitbestimmung

Die Einrichtung der Beschwerdestelle selbst ist eine gesetzliche Pflicht und unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Allerdings kann der Betriebsrat bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens mitbestimmen, da dies das Ordnungsverhalten der Beschäftigten betrifft (LAG Hamburg, Beschluss vom 17.04.2007 - 3 TaBV 6/07).

II. Andere Beschwerden

Beschäftigte haben das Recht, sich auch wegen anderer Sachverhalte zu beschweren. Zudem bleiben die Rechte aller Beschäftigtenvertretungen nach § 13 Abs. 2 AGG unberührt. Insbesondere Betriebsräte und Personalräte haben daher nach §§ 84, 85 BetrVG bzw. § 62 Nr. 3 BPersVG und entsprechenden Regelungen auf Landesebene die Befugnis, Beschwerden anzunehmen und auf Abhilfe hinzuwirken.

Franziska Grüner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin

Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 30.10.2025 - 2 AZR 160/24

Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung, welche die Arbeitgeberin in einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis nach ca. 3,5-monatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hat. Das Arbeitsverhältnis war trotz der vereinbarten Befristung mit den gesetzlichen Kündigungsfristen jederzeit ordentlich kündbar. Die Probezeit war für vier Monate vereinbart.

Die Klägerin wehrte sich gegen die ausgesprochene Kündigung zum einen mit dem Argument, die Länge der Probezeit sei in Ansehung der Befristungsdauer unverhältnismäßig, § 15 Abs. 3 TzBfG. Zum anderen meinte sie, die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG dürfe ebenfalls nur so lange gehen wie die zulässige Probezeit.

Das Landesarbeitsgericht erachtete die vereinbarte Probezeit für unverhältnismäßig. Sie dürfe maximal 25 % der Dauer der Befristung, mithin vorliegend drei Monate, dauern. Die Kündigung sei gleichwohl wirksam und beende das Arbeitsverhältnis zum 15. des auf den Kündigungsausspruch folgenden Kalendermonats.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht habe bereits fehlerhaft einen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit angenommen. Vielmehr sei die Angemessenheit in jedem Einzelfall unter Abwägung der individuellen Umstände zu bewerten. Angesichts des von der Beklagten aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit drei verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer sei die Probezeitdauer von vier Monaten verhältnismäßig.

Selbst wenn die vereinbarte Probezeit nicht als verhältnismäßig anzusehen gewesen wäre, hätte dies keine Verkürzung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zur Folge gehabt. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes setze stets voraus, dass das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

Unser Kommentar

Die Entscheidung überzeugt auf ganzer Linie und betont die in der Praxis häufig übersehene Differenzierung zwischen einer vereinbarten Probezeit einerseits und der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz andererseits.

Die Vereinbarung einer Probezeit hat nur eine einzige Rechtsfolge: Die Anwendung einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen nach § 622 Abs. 3 BGB.

Auch ohne vereinbarte Probezeit greift der ordentliche Kündigungsschutz erst nach erfüllter Wartezeit ein. Dies gilt folglich auch dann, wenn eine kürzere als sechsmonatige oder keine Probezeit vereinbart worden ist. Aus Arbeitgebersicht kann es sogar sinnvoll sein, eine beispielsweise viermonatige Probezeit zu vereinbaren, um zu prüfen, wie sich ein neu eingestellter Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit verhält, wenn er sich in kündigungsschutzrechtlicher Sicherheit wähnt.

Auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs hat die Vereinbarung einer Probezeit ebenfalls keine Auswirkungen. Nach § 4 BUrlG entsteht der volle Urlaubsanspruch erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben.

Viel relevanter als die Vereinbarung einer Probezeit war vorliegend die Vereinbarung des ordentlichen Kündigungsrechts, vgl. § 15 Abs. 4 TzBfG.

Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Kürzung einer variablen Vergütung in der Elternzeit

BAG, Urteil vom 02.07.2025 - 10 AZR 119/24

Der Fall

Der Kläger ist im Vertrieb der beklagten Versicherung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV für das private Versicherungsgewerbe Anwendung.

Die Beklagte schloss mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über Vergütungssysteme für nichtleitende Angestellte im Außendienst ab. Dort ist geregelt, dass sich das Zieleinkommen aus einem Fixum und einem variablen Anteil zusammensetzt. Der variable Anteil beträgt stets 40 %. Eine Kürzungsregelung für Zeiten ohne Arbeitsleistung enthält die GBV nicht.

Ende 2021 beantragte der Kläger für zwei Monate des Jahres 2022 Elternzeit. Im Februar 2022 schlossen der Kläger und sein Vorgesetzter auf der Grundlage der GBV eine Zielvereinbarung. Ende 2022 ermittelte die Beklagte für den Kläger einen Zielerreichungsgrad von 148,1 %. Den auf dieser Grundlage rechnerisch ermittelten Gesamtbetrag kürzte die Beklagte, weil der Kläger wegen Elternzeit an 62 Tagen keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Der Kläger vertrat die Auffassung, dass sich sein Zahlungsanspruch daraus ergebe, dass die GBV keine bestimmte abzuleistende Arbeitszeit vorgebe. Auch beruhe der Erfolg auch auf überobligatorischer Arbeitsleistung vor und nach der Elternzeit.

Die Entscheidung

Die Klage wurde abgewiesen. Die Zielvereinbarung wurde entsprechend der Regelungen der GBV in Kenntnis der bevorstehenden Elternzeit geschlossen. Dem Kläger steht kein Anspruch auf die volle sog. Produktionsvergütung zu. Diese steht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitszeit und ist für die Dauer der Elternzeit

nicht geschuldet. Das Arbeitsverhältnis ruht während dieser Zeit. Es gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Arbeitsleistungsbezogenes Entgelt ohne tatsächliche Arbeitsleistung ist nur aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen fortzuzahlen, z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Für die Elternzeit fehle ein Lohnerhaltungstatbestand. Einer expliziten Kürzungsregelung bedarf es nicht, da sich der Wegfall des Anspruchs auf Gegenleistung aus dem Gesetz ergibt. Die Produktionsvergütung wird für den Vertriebserfolg der Vertriebseinheit geschuldet. Die Gegenleistung erhält nur derjenige, der durch seine Arbeitsleistung an diesem Erfolg mitwirkt. Das Gericht deutet aber an, dass dies anders zu beurteilen sein könnte, wenn mit der Erfolgsvergütung ausschließlich ein auf den konkreten Arbeitnehmer rückführbares Arbeitsergebnis und nicht auch die kontinuierliche Arbeitsleistung abgegolten werden soll.

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist wichtig, weil sich das Gericht in der Auslegung der GBV mit einer Vielzahl von Argumenten auseinandergesetzt hat, die gegen die Geltung des Grundsatzes „Ohne Arbeit kein Lohn“ und die anteilige Kürzung der Vergütung vorgebracht wurden. Auch wird deutlich, in welchen Fällen ggf. eine abweichende Betrachtung möglich ist (Belohnung für Betriebstreue, Gratifikations- oder Sozialleistungscharakter, Vergütung eines konkret auf den Arbeitnehmer rückführbaren Ergebnisses).

Trotz dieser Entscheidung ist es aus Sicht eines Arbeitgebers sinnvoll, eine ausdrückliche Kürzungsregelung in entsprechenden Vereinbarungen aufzunehmen. Die vorliegende Entscheidung dürfte die entsprechenden Verhandlungen ggf. erleichtern.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Magdeburg

Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge

BAG, Urteil vom 26.11.2025 - 5 AZR 118/23

Der Fall

Der Kläger ist bei dem beklagten Unternehmen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden pro Woche beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23.06.1997 (MTV). Dieser sieht für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ist bis "einschließlich der 40. Wochenstunde kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten." Der Kläger hat geltend gemacht, dass § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV ihn wegen seiner Teilzeitarbeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteilige. Aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG könne er unter Beachtung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes einen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, sobald er seine vertragliche Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden um 1,2 Stunden überschreite.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen gerichtete Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat auf die Revision des Klägers das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, da dieses keine Feststellungen zu der geleisteten Mehrarbeit getroffen hatte.

Nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts benachteiligt § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV Teilzeitbeschäftigte i.S.v. § 4 Abs. 1 TzBfG und sei insoweit gem. § 134 BGB nichtig, als er für

diese keine – der vertraglichen Arbeitszeit entsprechende – anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlags vorsehe.

Ein sachlicher Grund für die Benachteiligung sei nicht gegeben. Bei der Prüfung haben die Gerichte für Arbeitssachen aufgrund des Unionsrechtsbezugs von § 4 Abs. 1 TzBfG nicht lediglich eine Willkürkontrolle vorzunehmen, sondern die vom Europäischen Gerichtshof vorgegebenen Anforderungen zu beachten. Gemessen hieran lasse sich die Zuschlagsregelung nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zu einer besonderen Belastung führe und daher im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. Diese Betrachtung trage den Belastungen, mit denen die Mehrarbeit auch bei Teilzeitarbeitnehmern typischerweise verbunden ist, nicht hinreichend Rechnung. Teilzeitbeschäftigte stehe deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschreiten.

Das konnte das Bundesarbeitsgericht entscheiden, ohne den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung zu gewähren. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote ist den Tarifvertragsparteien keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen.

Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht stärkt die Rechte von Teilzeitbeschäftigten. Bei der Gestaltung von vertraglichen Absprachen mit Teilzeitbeschäftigten ist vor diesem Hintergrund die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Diskriminierungsverbots dringend zu prüfen und zu beachten.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Betriebsratswahl – Weniger Bewerber als BR-Sitze

BAG, Beschluss vom 22.05.2025 - 7 ABR 10/24

Der Fall

Die Arbeitgeberin und der bei ihr außerplanmäßig gewählte Betriebsrat streiten im Rahmen einer Wahlanfechtung um die Wirksamkeit der Betriebsratswahl.

Nachdem bei der Arbeitgeberin der zuvor gebildete Betriebsrat unter die Anzahl der vorgeschriebenen Betriebsratsmitglieder gesunken war, hatte dieser außerhalb des regelmäßigen Zeitraums einen Wahlvorstand für die Betriebsratswahl bestellt. Bei der Arbeitgeberin wäre aufgrund der Größe des Betriebes ein aus 9 Mitgliedern bestehender Betriebsrat zu wählen gewesen.

Innerhalb der gesetzlichen Frist nach Erlass des Wahlausgeschreibens war beim Wahlvorstand nur ein Wahlvorschlag mit zu wenig Wahlbewerbern, nämlich sechs, eingereicht worden. Der Wahlvorstand hat daraufhin eine Nachfrist zur Einreichung von Wahlvorschlägen gesetzt, die eine Woche betragen hat und sich hierbei auf § 9 Abs. 1 Wahlordnung (WO) bezogen.

Noch vor Ablauf der gesetzten Nachfrist wurde die Betriebsratswahl sodann durchgeführt und das vorläufige Endergebnis bekannt gegeben. In diesem Zusammenhang wurden die sechs auf dem Wahlvorschlag genannten Personen zu Betriebsratsmitgliedern gewählt. Ein weiterer Wahlvorschlag ging nicht ein. Sowohl Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hielten die Wahl für unwirksam.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts allerdings aufgehoben und zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts durfte der Wahlvorstand bereits keine Nachfrist zur Einreichung von weiteren Wahlvorschlägen setzen. Eine Nachfristsetzung ist in § 9 WO schon für diesen Fall nicht vorgesehen. Anders als von der Norm gefordert handelt es sich bei der Liste mit zu wenigen Wahlbewerbern nicht per se um einen ungültigen Wahlvorschlag. Die Betriebsratswahl kann in diesem Fall trotzdem stattfinden. Ein Verstoß, der Auswirkungen auf das Ergebnis der Wahl hat, liegt allerdings nicht vor, sodass dieser Grund für eine Anfechtung nicht ausreicht.

Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in dieser Entscheidung nochmals zu der in der Praxis umstrittenen Frage, ob eine Nachfrist gesetzt werden muss oder nicht, geäußert. Die Entscheidung schafft daher im zeitlichen Ablauf von Betriebsratswahlen eine gewisse Sicherheit.

Gegenstand der Entscheidung war allerdings nur die Frage der Nachfristsetzung.

Nicht Teil der Entscheidung war die Anzahl der gewählten Betriebsratsmitglieder: Entsprechend § 11 BetrVG wird, wenn keine ausreichende Anzahl wählbarer Arbeitnehmer zur Übernahme des Betriebsratsamtes bereit ist bzw. Gewählte ihre Wahl ablehnen, eine Ermäßigung der Zahl der Betriebsratsmitglieder auf die nächstniedrigere Staffelung des § 9 BetrVG vorgenommen. Die nächstniedrigere Staffelung wären daher sieben Mitglieder gewesen (die auch nicht erreicht waren) und dann in der nächstniedrigeren Staffelung fünf Mitglieder. Eine Staffelung mit sechs Mitgliedern ist gesetzlich nicht vorgesehen. Aus den sechs Vorschlägen hätten daher fünf Mitglieder gewählt werden müssen. Es lohnt sich also für Arbeitgeber, hinsichtlich der genauen Anzahl der Betriebsratsmitglieder entsprechend der Staffelung des § 9 BetrVG genau hinzuschauen.

Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

Teilzeitverlangen trotz tariflichem Organisationskonzept

Hessisches LAG, Urteil vom 29.09.2025 - 17 SLa 73/25

Der Fall

Die Parteien streiten über den Anspruch der klagenden Arbeitnehmerin auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit nach § 8 TzBfG. Die Klägerin ist seit 2010 bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen, als Flugbegleiterin mit Stationierungsort Frankfurt am Main beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme mehrere Tarifverträge Anwendung, darunter der Tarifvertrag Teilzeit Nr. 2 für das Kabinenpersonal. Mit Schreiben vom 18.10.2023 beantragte die Klägerin eine Reduzierung ihrer jährlichen Arbeitszeit um rund 19 % ab dem 01.02.2024. Die gewünschte Teilzeit entsprach einem im Tarifvertrag vorgesehenen Teilzeitmodell („verblockte untermonatige Teilzeit“, Modell TB). Die Beklagte lehnte den Antrag ab. Zur Begründung berief sie sich auf entgegenstehende betriebliche Gründe, insbesondere auf ein tariflich angelegtes Gesamtorganisationskonzept, Kapazitätsgrenzen, Quotenregelungen sowie auf eine aus ihrer Sicht ver-spätete Antragstellung außerhalb des vorgesehenen Requestzeitraums.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main gab der Klage statt.

Die Entscheidung

Das Hessische Landesarbeitsgericht wies die Berufung zurück und bestätigte den Anspruch der Klägerin auf Zustimmung zur begehrten Teilzeit. Nach Auffassung des Gerichts lagen keine betrieblichen Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG vor, die dem Teilzeitverlangen entgegenstehen.

Bei dem Antrag der Klägerin handelte es sich um einen gesetzlichen Teilzeitantrag nach § 8

TzBfG, der nicht auf das vom Arbeitgeber praktizierte Requestverfahren beschränkt war. Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen seien erfüllt gewesen.

Selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstelle, dass der Tarifvertrag ein betriebliches Organisationskonzept enthalte, habe die Beklagte nicht hinreichend konkret dargelegt, dass die begehrte Teilzeit dieses Konzept wesentlich beeinträchtige oder zu unverhältnismäßigen Kosten führe. Insbesondere genüge der pauschale Verweis auf Kapazitätsgrenzen, saisonale Besonderheiten und allgemeine Planungsunsicherheiten nicht. Die Beklagte habe weder nachvollziehbar aufgezeigt, dass eine tariflich vereinbarte Quote überschritten sei, noch konkret dargelegt, weshalb gerade der Teilzeitantrag der Klägerin dazu führen würde, dass Flüge nicht mehr ordnungsgemäß besetzt werden könnten. Eine einseitig vom Arbeitgeber festgelegte Kapazitätsgrenze reiche hierfür nicht aus. Auch enthalte der Tarifvertrag keinen verbindlich geregelten Requestzeitraum. So weit die Beklagte diesen durch ein Merkblatt festgelegt habe, könne sie damit keine über das Gesetz hinausgehenden zusätzlichen Voraussetzungen für einen Teilzeitanspruch schaffen. Maßgeblich bleibe die gesetzliche Drei-Monats-Frist des § 8 Abs. 2 TzBfG, die die Klägerin eingehalten hatte.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdeutlicht, dass Arbeitgeber Teilzeitverlangen nach § 8 TzBfG nur mit konkret belegten betrieblichen Gründen ablehnen können. Allgemeine Hinweise auf Organisationskonzepte oder saisonale Besonderheiten reichen nicht aus. Ohne tariflich verbindliche Quoten oder eine detaillierte Einzelfallbegründung ist die Ablehnung eines Teilzeitantrags rechtlich angreifbar. Arbeitgeber sind daher gut beraten, Teilzeitbegehren sorgfältig zu prüfen und Ablehnungsgründe präzise zu dokumentieren.

Clara Kaciran-Demir, Rechtsanwältin, Hannover

Aufhebungsvertrag im Freiwilligenprogramm

LAG Köln, Urteil vom 11.03.2025 - 7 SLa 512/24

Der Fall

Die Parteien streiten über eine Anpassungspflicht der Beklagten im Hinblick auf die Konditionen eines geschlossenen Aufhebungsvertrags zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hilfsweise über Schadensersatz und äußerst hilfsweise über die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags.

Der Kläger schloss im Jahr 2021 mit seinem Arbeitgeber im Rahmen eines sogenannten Freiwilligenprogramms (FWP) einen Aufhebungsvertrag. Das Programm sah feste, nicht individuell verhandelbare Konditionen vor und war zeitlich befristet. Eine Zusage, dass diese Konditionen dauerhaft gelten oder künftig nicht verbessert würden, enthielt das Programm nicht.

Nach Ablauf des Freiwilligenprogramms im Januar 2023 legte der Arbeitgeber bereits im Februar 2023 ein neues Freiwilligenprogramm mit deutlich verbesserten Konditionen auf.

Der Kläger machte daraufhin geltend, sein Aufhebungsvertrag müsse an die günstigeren Bedingungen des neuen Programms angepasst werden. Zur Begründung berief er sich auf eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB. Hilfsweise verlangte er Schadensersatz.

Der Kläger war der Ansicht, er habe bei Abschluss des Aufhebungsvertrags darauf vertrauen dürfen, nicht schlechter gestellt zu werden als Arbeitnehmer, die sich zu einem späteren Zeitpunkt für ein Freiwilligenprogramm entscheiden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage vollumfänglich abgewiesen.

Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht Köln stellte klar, dass Aufhebungsverträge grundsätzlich endgültig und verbindlich seien, auch wenn der Arbeitgeber später verbesserte Programme anbiete. Nach § 313 BGB ist ein Vertrag anzupassen, wenn sich Umstände, die zu seiner Grundlage geworden sind, schwerwiegend verändert haben. Geschäftsgrundlage sind die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien. § 313 BGB bleibe ein eng begrenztes Ausnahmeinstrument und diene nicht dazu, wirtschaftlich nachteilige Entscheidungen im Nachhinein zu korrigieren. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers unterstelle, dass er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen hätte, wenn er damals schon von den Konditionen des folgenden Freiwilligenprogramms gewusst hätte, so scheide ein Anspruch auf Anpassung des Aufhebungsvertrages aus, weil es dem Kläger nicht unzumutbar sei, am Aufhebungsvertrag in unveränderter Form festzuhalten (§ 313 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BGB).

Unser Kommentar

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Für die Praxis bedeutet sie, dass Arbeitgeber Freiwilligenprogramme weiterhin zeitlich gestaffelt mit unterschiedlichen Konditionen aufsetzen können. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen dürfen angepasst werden, ohne automatisch Anpassungsansprüche früher ausgeschiedener Arbeitnehmer befürchten zu müssen.

Allerdings sind Arbeitgeber gut beraten, Die Konditionen von Aufhebungsprogrammen nicht inflationär zu verbessern, weil sonst befürchtet werden muss, dass Arbeitnehmer erst einmal abwarten und taktieren, bis die Bedingungen sich für sie verbessern.

Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Fristlose Kündigung bei Online-AU ohne Arztgespräch

LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 - 14 SLa 145/25

Der Fall

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung.

Der Kläger meldete sich bei der Beklagten arbeitsunfähig krank und legte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vor, die er zuvor kostenpflichtig im Internet nach Ausfüllen eines Fragebogens erworben hatte. Kontakt zu einem Arzt bestand zu keinem Zeitpunkt. Der Anbieter wies auf der Website darauf hin, dass die „AU OHNE Arztgespräch“, die der Kläger gewählt hatte, von internationalen Ärzten ausgestellt werde. Diese haben ihren Sitz nicht in Deutschland, sind nur online tätig und nicht bei einer deutschen Ärztekammer registriert. Auf der Bescheinigung waren unter dem Namen des Arztes der Zusatz „Privatarzt per Telemedizin“ sowie eine deutsche WhatsApp-Nummer und eine E-Mail-Adresse genannt. Bei der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit wurde vermerkt, dass diese aufgrund Fernuntersuchung nur mittels Fragebogen festgestellt worden sei. Die Bescheinigung entsprach optisch dem „gelben Schein“, der vor Einführung der eAU verwendet wurde.

Die Beklagte leistete zunächst Entgeltfortzahlung. Zweifel an der AU-Bescheinigung kamen auf, als die Bescheinigung bei der Krankenkasse nicht abrufbar war. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgerecht. Der Kläger erhob Kündigungsenschutzklage. Nachdem er in erster Instanz Erfolg hatte, legte die Beklagte Berufung ein.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Hamm entschied, dass die fristlose Kündigung wirksam war und wies die Klage ab.

Der Kläger habe die Beklagte über einen ärztlichen Kontakt vor Ausstellung der AU-Bescheinigung getäuscht. Dies stelle einen gravierenden Vertrauensbruch dar, der vorliegend eine fristlose Kündigung rechtfertige. Das äußere Erscheinungsbild der AU-Bescheinigung und der Hinweis auf eine Fernuntersuchung würden nahelegen, dass Kontakt zu einem Arzt bestanden hat. Der Hinweis auf die Untersuchung nur mittels Fragebogen beschreibe nur die Methode zur Befunderhebung. Für den Kläger sei erkennbar gewesen, dass er sich eine Bescheinigung erkaufe und kein Arztgespräch erfolgen werde. Dass bei der Beklagten ein anderer Eindruck entstehen kann, habe der Kläger in Kauf genommen.

Wegen des unterbliebenen Arztkontaktes entspreche die AU-Bescheinigung nicht den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie. Aus diesem Grund sah das Landesarbeitsgericht den Beweiswert der AU-Bescheinigung als erschüttert an. Da ihr an sich ein hoher Beweiswert zukommt, muss der Arbeitgeber grundsätzlich darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist. Ist der Beweiswert jedoch erschüttert, kehrt sich diese Darlegungs- und Beweislastverteilung um und der Arbeitnehmer muss zu seiner Arbeitsunfähigkeit und den Erkrankungen vortragen. Dies gelang dem Kläger nicht.

Unser Kommentar

Die Entscheidung reiht sich in die bekannte Rechtsprechung zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. Arbeitgeber sollten AU-Bescheinigungen daher genau prüfen. Entspricht die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit nicht den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie, kann ihr Beweiswert erschüttert sein. Das führt zu Erleichterungen für den Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Prozess. Geht die Vorlage einer fehlerhaften AU-Bescheinigung mit einer bewussten Täuschung über die Richtigkeit einher, kann im Einzelfall sogar eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

Merle Stöver, Rechtsanwältin, Bremen

Aktuelle Veröffentlichungen

Grundlagen des Personalvertretungsrechts in: **Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst**, 2026 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 03.07.2025 – 8 SLa 609/24, Wirksamkeit einer Nichtverlängerungsmitteilung, ArbRAktuell 2025, 541 (Dr. Jennifer Rasche)

Anmerkung zu LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 08.07.2025 – 2 TaBV 16/24, Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einrichtung von Meldestellen nach dem HinSchG, ArbRAktuell 2025, 434 (Clara Kaciran-Demir)

Anmerkung zu LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25, Kündigung wegen Einreichung einer online erworbenen AU ohne Arztgespräch, ArbRB 2025, 369 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 18.06.2025 – 7 AZR 50/24, Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, ArbRB 2025, 306 (Dr. Stefan Sasse)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Clara Kaciran-
Demir**
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-
Wittgenstein**
Berlin



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönenfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



Oliver Wiethaus
Barcelona