



Update Arbeitsrecht mit Dominik Morstein, Fachanwalt für Arbeitsrecht

UPDATE ARBEITSRECHT 2025 II

**Überblick über praxisrelevante Neuerungen
im Bereich der Gesetzgebung und Rechtsprechung**

Dominik Morstein

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (CVM) | Europajurist (Univ. Würzburg)
Zertifizierter Berater im Datenschutzrecht (FernUniversität in Hagen)

Arbeitsrechtliche Aspekte im Koalitionsvertrag

Arbeitsrechtliche Aspekte im Koalitionsvertrag

– Arbeitszeitrecht

- **Abschaffung** der **täglichen Höchstarbeitszeit** (aktuell grds. 10 Stunden pro Tag); stattdessen nur noch wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Stunden pro Woche)
- **„Unbürokratische“ Regelung** der Pflicht zur **Zeiterfassung**, gleichzeitig aber Ermöglichung von *Vertrauensarbeitszeit*
 - Zur Erinnerung: Seit Beschluss des BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 besteht bereits Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (jedoch nicht bußgeldbewährt)

– Bundestariftreuegesetz

- Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Gewährung tariflicher Arbeitsbedingungen

– Mindestlohn

- Die Mindestlohnkommission *soll* sich sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 % des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren, sodass „ein Mindestlohn von 15 EUR im Jahr 2026 *erreichbar*“ ist
- 1.1.2026: 13,90 EUR/Stunde (603 EUR Minijobgrenze)
- 1.1.2027: 14,60 EUR/Stunde (633 EUR Minijobgrenze)

Arbeitsrechtliche Aspekte im Koalitionsvertrag

– Digitalisierung des Betriebsverfassungsrechts

- Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen
- Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften (Herausgabe dienstlicher E-Mail-Adressen von Beschäftigten für ihre Mitgliederwerbung und –information) soll geschaffen werden
 - BAG hat dies jüngst für die aktuell noch gültige Rechtslage noch anders entschieden, Urt. v. 28.1.2025 – 1 AZR 33/24

– Statusfeststellungsverfahren („Scheinselbstständigkeit“)

- Soll „schneller, rechtssicherer und transparenter“ werden
- Einführung einer Genehmigungsfiktion zur Beschleunigung

– Befristungen

- Ausnahmen vom Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG für eine Weiterarbeit nach Erreichen des Renteneintrittsalters sowie für Arbeitsverhältnisse während des Studiums

Arbeitsrechtliche Aspekte im Koalitionsvertrag

– Betriebsbeauftragte

- Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten soll eingeschränkt werden
- Avisiert sind Befreiungen für kleinere und mittlere Unternehmen, Erleichterungen bei Qualifikations- und Fortbildungspflichten sowie die Verschlankung der Dokumentations- und Berichtspflichten

– Steuerliche Regelungen

- Steuerfreiheit von Zuschlägen für Mehrarbeit/Überstunden, die über die tarifliche Wochenarbeitszeit von 34 bzw. über die die reguläre Vollarbeitszeit von 40 Stunden hinausgeht
- Steuerliche Anreize für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften
- Steuerfreiheit eines Gehalts von bis zu 2.000 EUR nach Erreichen des Alters für eine Regelaltersrente (Aktivrente)

Aktivrente

- Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 15.10.2025
 - Bundestag muss Gesetz noch beschließen
- Aktivrente soll das freiwillige Arbeiten für „Rentner“ im Alter attraktiv machen
- „Rentner“ können **bis zu 2000 Euro/Monat steuerfrei dazuverdienen**
 - Aktivrente = **Steuerfreibetrag** von 2.000 Euro monatlich für alle im Rentenalter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
 - Bei Überschreiten der Grenze wird nur der überschießende Betrag versteuert
 - Aktivrente soll vom sogenannten Progressionsvorbehalt ausgenommen werden
- Auf Lohn müssen „Rentner“ nur **Kranken- und Pflegebeiträge** zahlen – aber keine Arbeitslosen- und Rentenbeiträge
 - Bei 2000 Euro brutto werden rund 220 Euro Kranken- und Pflegebeitrag fällig
 - Anders sieht es bei den Arbeitgebern aus: Sie müssen in alle Sozialkassen einzahlen
- „Mindestalter“ für Aktivrente: Wer die Aktivrente nutzen möchte, muss die **Regelaltersgrenze** erreicht haben
 - Begünstigung erfolgt unabhängig davon, ob eine Rente bezogen oder der Rentenbezug ggf. aufgeschoben wird
 - Es gibt aber keine Altershöchstgrenze

Altersgrenze

- Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Bezug einer **Rente** bzw. **Erreichen des „Rentenalters“**
- Arbeitsverträge enthalten aber regelmäßig **Klauseln**, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Alters für eine Regelaltersrente automatisch endet
- Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersrentengrenze hinzuweisen
- Wird ein Arbeitnehmer über Regelaltersrentengrenze hinaus **weiterbeschäftigt**, wird Arbeitsverhältnis zu einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis, das erst mit Ableben des Arbeitnehmers endet
- Praxistipp: Daher bei älteren Beschäftigten über Rentenbeginnrechner im Internet den maßgeblichen Zeitpunkt ermitteln und Beendigung zu diesem Zeitpunkt kommunizieren

Altersgrenze

- Bei Weiterarbeit über Erreichen der Regelaltersrente entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!
- Sofern Weiterbeschäftigung gewollt: Wie soll man vorgehen?
- § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI: „*Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor [= § 15 Abs. 1 AVR Diakonie Bayern], können die Arbeitsvertragsparteien durch **Vereinbarung** während des Arbeitsverhältnisses den **Beendigungszeitpunkt**, gegebenenfalls auch mehrfach, **hinausschieben**.“*
- Voraussetzungen:
 - **Hinausschiebensvereinbarung** muss vor Erreichen der Regelaltersgrenze schriftlich abgeschlossen werden
 - Umstritten ist, ob im Rahmen des Hinausschiebens gleichzeitig die Arbeitsbedingungen geändert werden dürfen – BAG hat diese Frage noch nicht entschieden
 - Praxistipp: Zeitliche Trennung von Hinausschiebensvereinbarung und Änderungsvertrag bzgl. der Arbeitsbedingungen
 - Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts ist nach § 41 Satz 3 SGB VI mehrfach möglich. Nach dem Wortlaut ist die Zahl der Verlängerungen, die der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren kann, damit nicht beschränkt

Künstliche Intelligenz

AI Act / KI-Verordnung 2024/1689

- **Einsatzmöglichkeiten** von Künstlicher Intelligenz (KI) sind sehr **weitreichend** und eröffnen gerade im Personalbereich vielfältige Möglichkeiten zur Optimierung und Effizienzsteigerung
- Nutzung von Künstlicher Intelligenz führt zu **Vielzahl (arbeits-) rechtlicher Fragestellungen**
- Der **europäische AI-Act (deutsch: KI-Verordnung)** hat als Verordnung (wie die DSGVO) allgemeine Geltung, ist in allen Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat
- Die Verordnung trat am 1.8.2024 in Kraft, **seit 2.2.2025 finden die ersten Vorschriften der KI-Verordnung Anwendung**
- Sie enthält einige Übergangsregelungen, sodass sie erst nach drei Jahren vollständige Anwendung findet
- Der AI-Act verbietet Systeme mit unannehmbarem Risiko, folgt ansonsten aber einem **risikobasierten Ansatz** und **gliedert AI-Technologien in vier verschiedene Risikokategorien**, anhand derer sich das Pflichtenprogramm der Anbieter und Betreiber von AI-Systemen bestimmt
- Er differenziert hierbei zwischen (1.) verbotenen Systemen, (2.) solchen mit hohem Risiko, (3.) mit Transparenzanforderungen und (4.) mit niedrigem bzw. keinem Risiko

Begriff des KI-Systems

- Ausgangspunkt ist **Fragestellung, ob Unternehmen KI-Systeme im Sinne der KI-VO im Einsatz haben**
- Ein KI-System zeichnet sich hiernach im Wesentlichen dadurch aus, dass es **für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist, nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und aus den erhaltenen Eingaben ableitet, wie Ausgaben erstellt werden**
 - „Einfachere herkömmliche“ Software und Programmierungsansätze sollen hiervon ebenso wenig erfasst werden wie Systeme, die „ausschließlich“ nach vorab definierten Regeln arbeiten; auch Tracking Software wird nicht erfasst
 - Zwingend erforderlich ist danach, dass das System jedenfalls zu einem „gewissen Grad“ **unabhängig von menschlichem Zutun agiert** bzw. in der **Lage** ist, **ohne menschliches Eingreifen zu arbeiten**
 - Von zentraler Bedeutung in der Praxis ist überdies, ob das System auch in der Lage ist, sein Verhalten **fortwährend anzupassen**. Gemeint ist, dass das System nicht statisch ist, sondern **aus seinen Erfahrungen lernt** und **sein Verhalten hieran ausrichtet**, ohne dass ein menschlicher Programmierer eingreifen muss und etwa den der KI zugrunde liegenden Algorithmus verändert.
 - In jedem Fall müssen KI-Systeme schließlich in der **Lage** sein, **aus Eingaben abzuleiten, wie Ausgaben** (bspw. Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen) **erstellt werden**.
- I.E. geht ein KI-System also über eine einfache Datenverarbeitung und damit über herkömmliche Software hinaus, indem Lern-, Schlussfolgerungs- und Modellierungsprozesse ermöglicht werden

Arbeitgeber als Betreiber von KI-Systemen?

- Adressat der KI-VO ist in erster Linie der *Anbieter* eines KI-Systems
- Anbieter ist jede natürliche oder juristische Person (Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle), die ein KI-System entwickelt oder entwickeln lässt, um es unter ihrem eigenen Namen (oder ihrer eigenen Marke) in Verkehr zu bringen oder in Betrieb zu nehmen
- Der Anwendungsbereich erstreckt sich darüber hinaus auf den **Betreiber** eines KI-Systems
- Gemäß Art. 3 Nr. 4 KI-VO kommt als Betreiber in Betracht, wer ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet, es sei denn, dies erfolgt allein zu persönlichen, nicht beruflichen Tätigkeiten
- **Arbeitgeber**, die KI-Systeme etwa im Personalbereich einsetzen, sind danach **grundsätzlich als Betreiber einzuordnen → Arbeitgeber muss Vorgaben aus KI-Verordnung beachten**
 - Sofern Arbeitgeber über das Ob und Wie der KI-Nutzung entscheiden, sind in diesem Rahmen tätig werdende Arbeitnehmer selbst keine Betreiber

Verbotene AI-Systeme

- Das **bußgeldbewehrte Verbot bestimmter Systeme gilt bereits seit 2.2.2025** und umfasst z.B. AI-Systeme zur biometrischen Kategorisierung (hinsichtlich politischer Meinung, ethnischer Herkunft) oder Social-Scoring-Systeme.
- Im Hinblick auf den arbeitsrechtlichen Bereich wird beispielsweise eine **Emotionserkennung am Arbeitsplatz**, etwa zur Erfassung von Gefühlen von Bewerbern im Einstellungsprozess, **verboten**
- Zudem dürfen KI-Systeme nicht zur Durchführung von Risikobewertungen verwendet werden, um das **Risiko**, dass eine natürliche Person eine **Straftat begeht**, **ausschließlich** auf der Grundlage von **Profiling** oder der Bewertung **von persönlichen Merkmalen und Eigenschaften** zu bewerten oder vorherzusagen.
 - Dieses Verbot des KI-basierten Predictive Policing hat vor allem für unternehmensinterne Ermittlungen besondere Bedeutung

AI-Systeme mit hohem Risiko

- Regelungen zu Hochrisiko-KI-Systemen gelten **erst ab 02.08.2026**
- Im Beschäftigungsbereich **gelten solche KI-Systeme grundsätzlich als Hochrisiko-KI-Systeme**, die **bestimmungsgemäß verwendet** werden sollen
 - für die **Einstellung** oder **Auswahl** natürlicher Personen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;
 - für **Entscheidungen**, die die **Bedingungen** oder die **Kündigung** von **Arbeitsverhältnissen** oder **Beförderungen beeinflussen**;
 - für die **Zuweisung von Aufgaben** auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen oder
 - für die **Beobachtung** und **Bewertung** der **Leistung** und des **Verhaltens** von Personen

Art. 6 II iVm Anhang III Nr. 4 KI-VO
- Hochrisiko-KI-Systeme = **Hauptanwendungsfall** von KI im arbeitsrechtlichen Kontext

AI-Systeme mit hohem Risiko

- Bei der Verwendung von KI-Systemen mit hohem Risiko kommen **zahlreiche Pflichten auf Arbeitgeber** zu, wie zB
 - die Durchführung einer **Risikobewertung** des AI-Systems,
 - die Implementierung eines **Risikomanagements**
 - die Erstellung technischer **Dokumentation** und
 - Ergreifung von **technischen und organisatorischen Maßnahmen** zur Zweckbestimmung und ordnungsgemäßen Verwendung des AI-Systems
- Außerdem sind sie zur **Einrichtung einer menschlichen Aufsicht** über die AI und zur Registrierung von bestimmten Hochrisiko-Systemen in einer EU-Datenbank verpflichtet
- Zudem **Informationspflicht**: Demzufolge muss der Betreiber (als Arbeitgebender) sowohl die Beschäftigtenvertreter (sprich den Betriebsrat) als auch die betroffenen Beschäftigten dahin gehend informieren, dass sie künftig der Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems unterliegen werden, und zwar *vor* Inbetriebnahme.

AI-Systeme außerhalb des Hochrisikobereichs

- Bei Systemen außerhalb des Hochrisikobereichs gelten grundsätzlich nur gewisse Pflichten der **Transparenz** (Offenlegung des AI-Einsatzes) und **Dokumentation**
- Die Offenlegungspflicht beinhaltet einerseits **Aufklärungspflichten dahingehend** – sofern nicht offensichtlich –, dass eine **Interaktion mit einer AI stattfindet** und andererseits dahingehend, dass **künstlich generierte Inhalte**, wie zB Deepfakes, mit einem „**AI-Label**“ gekennzeichnet werden
- **Arbeitgeber, die AI-Systeme betreiben oder anbieten, sicherstellen**, dass ihre **Mitarbeiter über ausreichendes Wissen im Umgang mit AI verfügen**, unabhängig vom Risiko, das damit verbunden ist
- Überdies bestehen allgemeine Transparenzpflichten

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers zum Einsatz von AI im Unternehmen

- Soweit nicht zwingendes Recht entgegensteht, kann der Arbeitgeber über Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung entscheiden und damit auch darüber, welche Arbeitsmittel genutzt werden dürfen – sowohl in positiver als auch negativer Hinsicht
- Demnach ist auch die **AI-Nutzung als Arbeitsmittel** von **§ 106 GewO** umfasst und kann **arbeitgeberseitig einseitig angewiesen, erlaubt oder auch untersagt werden** bzw. es können kraft des Weisungsrechts **Regeln zur Benutzung von AI-Tools aufgestellt** werden
- Sinnvolle Inhalte einer AI-Richtlinie:
 - **Welche Arbeitnehmergruppen dürfen welche AI wofür** benutzen
 - **Welcher Input** in das AI-Tool ist **erlaubt** und **welcher AI-Output darf verwendet** werden.
 - Die **Eingabe von vertraulichen Informationen (insbesondere Geschäftsgeheimnissen)** und **personenbezogenen Daten** in AI-Software sollte **verboten** werden. Zudem ist sicherzustellen, dass die AI keinen Zugriff auf derartige sensible Daten erlangt.
 - **Arbeitnehmerseitige Offenlegungspflicht** der AI-Verwendung
 - **Pflicht zur Überprüfung** des AI-Ergebnisses
 - **Umgang mit AI-Fehlern** (etwa Meldepflicht/Feedbackmöglichkeiten)
 - **Endverantwortung** für Arbeitsergebnisse unter AI-Verwendung: Diese sollte ausdrücklich den Arbeitnehmern zugeschrieben werden

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Keine Entgeltfortzahlungspflicht bei verschuldeter krankheitsbedingter AU

- § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“
- Einwand des Verschuldens der Erkrankung = stumpfes Schwert
- Anforderungen an Verschuldensvorwurf sind sehr hoch.
- Es muss sich nach der Rechtsprechung um einen **groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen handeln** (vgl. LAG Hessen, Urt. v. 23.7.2013 – 4 Sa 617/13):
- Erforderlich ist ein **besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder gar vorsätzliches Verhalten des Arbeitnehmers**
- Allein die Ausübung einer besonders gefährlichen Sportart genügt nicht!

Keine Entgeltfortzahlungspflicht bei verschuldeter krankheitsbedingter AU

- Anwendungsfälle aus der Praxis:
- Bei **Verkehrsunfällen** liegt ein den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließendes Verschulden vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten als Verkehrsteilnehmer vorsätzlich oder in besonders grober Weise fahrlässig missachtet hat
 - Exkurs: Wenn Mitarbeiter Opfer eines Unfalls ist, bitte an Möglichkeit denken, die Entgeltfortzahlungskosten vom Schädiger zu verlangen (§ 6 EFZG)
- Beteiligung an einer **handgreiflichen Auseinandersetzung** außerhalb des reglementierten Sports begründet das anspruchsausschließende Verschulden, wenn aufgrund der Umstände des Falles das Verhalten des Arbeitnehmers unverständlich erscheint. Beispielsweise, wenn der **Arbeitnehmer** die Schlägerei **selbst begonnen** oder **provoziert** hat
- **Schönheitsoperationen** können die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zur Folge haben. Abhängig von den individuellen Verhältnissen kann ein den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließendes Verschulden des Arbeitnehmers anzunehmen sein
- **Alkoholbedingte Unfälle**

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 22.5.2025

5 Sa 284 a/24

Sachverhalt

Die Parteien streiten um Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG wegen **krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit infolge einer bakteriellen Hautentzündung nach einer Tätowierung**.

Die Klägerin ist als Pflegehilfskraft für die Beklagte tätig. Sie ließ sich am Unterarm tätowieren. In der Folgezeit entzündete sich die tätowierte Stelle, weshalb sich die Klägerin mehrere Tage krankschreiben ließ und der Beklagten für diesen Zeitraum Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen überreichte.

Die Beklagte zahlte für den betreffenden Monat ein um die Fehltage reduziertes Monatsgehalt, da sie die krankgeschriebenen Tage als „unbezahlte Freizeit“ behandelte.

Mit der Klage macht die Klägerin Entgeltfortzahlung für diese Fehltage geltend. Bei einem statistischen Entzündungsrisiko von unter 5 % habe sie nicht mit einer Infektion rechnen müssen.

Nachdem das ArbG die Klage abgewiesen hatte, verfolgte die Klägerin ihr Zahlungsbegehren in der Berufungsinstanz weiter.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 22.5.2025

5 Sa 284 a/24

- Das LAG hat die Berufung zurückgewiesen, da die Klägerin die **Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG verschuldet** habe. Die Arbeitnehmerin hat somit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- Ein Arbeitnehmer handelt immer dann schuldhaft i.S.d. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt
- Die Klägerin habe bei der **Tätowierung** damit **rechnen müssen**, dass sich ihr Unterarm **entzündet**. Dieses Verhalten stelle einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar. Sie habe selbst vorgetragen, in **bis zu 5 %** der Fälle komme es nach Tätowierungen zu Komplikationen in Form von Entzündungsreaktionen der Haut. Dies sei keine völlig fernliegende Komplikation
- Bei Medikamenten werde eine Nebenwirkung als „häufig“ angegeben, wenn diese in mehr als 1 % aber weniger als 10 % der Fälle auftritt.
- Zudem reagiere die Haut bereits bei einer komplikationslos verlaufenden Tätowierung gereizt, woraus eine medikamentös zu behandelnde Entzündung werden könne.

Krankheitsbedingte Kündigung

-

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Allgemeines zur krankheitsbedingten Kündigung

- Krankheitsquoten weiterhin auf Höchststand
- Krankheit selbst ist kein Kündigungsgrund, aber:
- **Kündigung** zulässig, **wenn** dem **Arbeitgeber nicht mehr zugemutet** werden kann, die von der **Krankheit ausgehenden betrieblichen Beeinträchtigungen hinzunehmen**: Störung des Arbeitsablaufs, Wirtschaftliche Belastungen v.a. in Form überdurchschnittlicher Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Verlust von Kundenaufträgen, Nichteinhaltung von Terminen
- Die krankheitsbedingte Kündigung ist eine Variante der personenbedingten Kündigung
- Erfasst werden alle Fallgestaltungen, in denen eine arbeitgeberseitige Kündigung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers motiviert worden ist
- Verschiedene **Fallkonstellationen**:
 - Kündigung wegen häufigen Kurzeiterkrankungen
 - Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung
 - Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung
 - Kündigung wegen krankheitsbedingter dauernder Arbeitsunfähigkeit

Wirksamkeit einer krankheitsbedingte Kündigung

Prüfungsschema

- **Negative Gesundheitsprognose**
 - maßgeblich sind die zu erwartenden Fehlzeiten
 - Indizwirkung vergangener Fehlzeiten:
 - Bei Kündigung wegen häufigen Kurzzeiterkrankungen kommt es auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten aus den letzten drei Kalenderjahren an:
Arbeitnehmer muss jedes Jahr mindestens jeweils 6 Wochen krank gewesen sein
 - Bei Langzeiterkrankung: ab 18 - 24 Monate durchgehender Erkrankung
- **Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen**
 - Wirtschaftliche Belastungen, v.a. in Form überdurchschnittlicher Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Betriebsablaufstörungen: Verlust von Kundenaufträgen, Nichteinhaltung von Terminen, Überstunden des gesunden Personals, Notwendigkeit der Fremdvergabe, organisatorische Problemen bei der zeitlich begrenzten Einstellung von Ersatzkräften
- **Kein milderes Mittel**
 - Insbes. Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (sog. BEM) dient der Suche von milderen Mittel ☐
 - bei Missachtung krankheitsbedingte Kündigung faktisch nicht mehr gerichtlich haltbar
 - insb. Umsetzungsmöglichkeit auf anderen Arbeitsplatz , Umgestaltung bisheriger Arbeitsplatz (zur Ermöglichung einer leidensgerechten Weiterbeschäftigung)
- **Umfassende Interessenabwägung**
 - Höhe der Lohnfortzahlungskosten
 - Verschulden des Arbeitnehmers an Krankheit
 - Betriebliche Ursachen der Krankheit, etc.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Seit dem 1.5.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein betriebliches Eingliederungsmanagement. **§ 167 Abs. 1 SGB IX** bestimmt:

„Sind Beschäftigte

- innerhalb eines Jahres
 - länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,
 - klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung iSd § 176 (idR Betriebsrat, soweit vorhanden), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung,
 - mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die
 - Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und
 - mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (bEM).“
- BEM = „**verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, um bestehende Arbeitsunfähigkeitszeiten zu reduzieren**“ (BAG, Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22 – Rn 18)
 - Die gesetzliche Verpflichtung zum bEM in § 167 II 1 SGB IX zielt darauf ab, durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern. **Ziel** ist:
 - Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten Beschäftigter gemeinsam nachzugehen,
 - Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zu verringern,
 - Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit frühzeitig zu erkennen und Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten

Bedeutung des BEM für krankheitsbedingte Kündigung

- Seit der Entscheidung des BAG vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 ist die **Durchführung eines BEM** zwar nicht juristisch, aber **faktisch Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung** → Warum ist dies so?
- **Krankheitsbedingte Kündigung** ist **unwirksam**, wenn es **angemessene mildere Mittel** zur **Vermeidung** oder **Verringerung künftiger Fehlzeiten** gibt
- Solche Maßnahmen können insbesondere die *Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs* oder die *Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers* auf einem anderen – seinem Gesundheitszustand entsprechenden – *Arbeitsplatz* sein
- Darüber hinaus kann sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, es dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, gegebenenfalls spezifische Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern (BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21 - Rn. 12 mwN).
- Die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten, die einen zukünftigen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses erwarten lassen, trägt nach § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG der Arbeitgeber
- **Grundsatz:** Arbeitgeber kann zunächst **pauschal behaupten**, es bestünden **keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten** für den erkrankten Arbeitnehmer
- Daraufhin hat der Arbeitnehmer konkret darzulegen, wie er sich eine Änderung des bisherigen Arbeitsplatzes oder seine weitere Beschäftigung – ggf. zu geänderten Arbeitsbedingungen – unter Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorstellt

Bedeutung des BEM für krankheitsbedingte Kündigung

- Dies gilt aber nicht, wenn er kein BEM ordnungsgemäßes angeboten bzw. durchgeführt hat
- Die Durchführung eines bEM ist zwar nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung
- § 167 SGB IX konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- Mit Hilfe eines **bEM** können **mildere Mittel** als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **erkannt** und **entwickelt** werden
- War der Arbeitgeber gem. § 167 II 1 SGB IX zur Durchführung eines **bEM** verpflichtet und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er **darlegungs- und beweispflichtig** dafür, **dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten** (BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21 - Rn. 13).
- Denn es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das unterlassene BEM dazu hätte beitragen können, neuerliche Krankheitszeiten bezogen auf den maßgeblichen Prognosezeitpunkt des Zugangs der Kündigung zumindest zu vermindern und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten (vgl. BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21 - Rn. 37).

Bedeutung des BEM für krankheitsbedingte Kündigung

- Mit anderen Worten: Der **Arbeitgeber** hat dann die **objektive Nutzlosigkeit des BEM darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen**
- Dazu muss er **umfassend und konkret vortragen**, weshalb **weder** der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem **bisher innegehabten Arbeitsplatz noch** dessen **leidensgerechte Anpassung und Veränderung möglich** war und der Arbeitnehmer **auch nicht** auf einem **anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit** hätte eingesetzt werden können.
- Darüber hinaus muss er dartun, dass künftige Fehlzeiten **auch nicht durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden** werden können.
- Da der Arbeitgeber die primäre Darlegungslast für die Nutzlosigkeit eines bEM trägt, muss vielmehr er von sich aus zum Fehlen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten oder zur Nutzlosigkeit anderer, ihm zumutbarer Maßnahmen vortragen.
- Das heißt, der Arbeitgeber hat von sich aus alle vernünftigerweise in Betracht kommenden – und vom Arbeitnehmer gegebenenfalls bereits außergerichtlich genannten Alternativen – zu würdigen und, soweit ihm aufgrund seines Kenntnisstands möglich, im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen weder eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen noch die Beschäftigung auf einem anderen – seinem Gesundheitszustand entsprechenden – Arbeitsplatz noch eine Maßnahme des Rehabilitationsträgers in Betracht kommt.
- Vgl. hierzu beispielsweise BAG, Urt. v. 18.11.2021 – 2 AZR 138/21 - Rn. 42 mwN
- Praktisch nicht zu erfüllen!

BEM-Einladungsschreiben als häufige Fehlerquelle

- Arbeitgeber ist verpflichtet, ordnungsgemäß ein BEM anzubieten und – falls der Arbeitnehmer seine Zustimmung erklärt – das BEM ordnungsgemäß durchzuführen
- Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu ergreifen
- Dazu gehört, dass er den **Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist**
(= „BEM-Einladungsschreiben inklusive Datenschutzhinweis“)
- Erforderlich ist unter anderem ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten im Sinne des Datenschutzrechts – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein (vgl. BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 32)
- Lehnt ein Arbeitnehmer – trotz ordnungsgemäßer Aufklärung durch den Arbeitgeber – die Durchführung des bEM ab, so ist das Unterlassen des bEM nach Auffassung des BAG „kündigungsneutral.“ → Mit anderen Worten: es gelten die normalen Grundsätze für krankheitsbedingte Kündigungen

Kein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ eines bereits durchgeführten BEM

- Häufiger Fehler in der Praxis:
- Der Arbeitgeber hat gem. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX grundsätzlich ein neuerliches betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) **durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt** war, und zwar **auch dann**, wenn nach dem zuvor durchgeführten (oder abgelehnten) bEM **noch nicht wieder ein Jahr vergangen** ist.
- Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit **über den Abschluss des vorherigen bEM hinaus ununterbrochen nochmals mehr als sechs Wochen andauert** hat
- BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21 -Rn. 18 ff; LAG Baden-Württemberg Urt. v. 10.2.2022 – 17 Sa 57/21 – Rn. 41 mit weiteren Nachweisen
- Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein (unterbliebenes) betriebliches Eingliederungsmanagement die Kündigung nicht hätte verhindern können (BAG, Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22)

Weitere praxisrelevante Punkte des BEM

- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.1.2025 – 15 Sa 22/24: Überträgt der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement an einen **externen Dienstleister** und unterlaufen diesem Dienstleister Fehler bei der Durchführung, muss der Arbeitgeber sich diese Verfahrensfehler wie eigene zurechnen lassen.
- **Anspruch auf Vertretung**
 - Früher hatte der betroffene Beschäftigte selbst kein ausdrückliches gesetzliches Recht auf Hinzuziehung einer (betriebsfremden oder -angehörigen) Person. Auch nach der Rechtsprechung bestand ein solches Recht nicht. Diese Rechtslage hat der Gesetzgeber mit Wirkung vom 10.6.2021 komplett geändert, und wurde folgender neuer Satz 2 in § 167 II SGB IX eingefügt: „Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.“
 - Konsequenz: **Hierauf muss der Arbeitnehmer in BEM-Einladungsschreiben hingewiesen werden.**
 - Lehnt der Arbeitgeber die Teilnahme der Vertrauensperson (zB eines Rechtsanwalts, aber auch einer anderen Person) ab, so wäre das bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt.

Weitere praxisrelevante Punkte des BEM

- Auch die Frage der Beendigung des bEM-Verfahrens ist nicht ganz trivial und eine potenzielle Fehlerquelle
- Der **Arbeitgeber** kann das **Verfahren nicht einseitig beenden**
- Eine Beendigung ist nur dann möglich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darüber einig sind, dass der Prozess durchgeführt ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll
- Erst wenn aus Sicht des Arbeitgebers keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen bestehen, ist der Klärungsprozess als abgeschlossen zu betrachten
- Ziel des Arbeitgebers muss es also sein, einen Konsens mit dem Arbeitnehmer und den beteiligten Stellen herbeizuführen, dass der Suchprozess abgeschlossen ist.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7.5.2024

5 Sa 56/23

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen.

Der als Maschinenbediener beschäftigte Kläger war bei der Beklagten seit 2006 tätig.

Der Kläger **war in den Jahren 2018 bis 2022 mit Ausnahme des Jahres 2020, wo er 33 Arbeitstage arbeitsunfähig war, stets zwischen 40 und 44 Arbeitstage pro Jahr arbeitsunfähig.** Für **all diese Ausfallzeiten** leistete die Beklagte **Entgeltfortzahlung.**

Nachdem der Kläger 2019 auf Angebote, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, nicht reagierte, führten die Parteien in den Jahren 2020 und 2021 jeweils ein betriebliches Eingliederungsmanagement durch. Mit Schreiben vom **27.10.2022 lud** die Beklagte den Kläger erneut zu einem **betrieblichen Eingliederungsmanagement ein.** Auf dem Antwortformular **teilte der Kläger mit,** dass er **hiervon keinen Gebrauch mache.**

Nachdem die Beklagte den Betriebsrat zu der beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers angehört hat, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 16.12.2022 ordentlich und fristgerecht zum 30.6.2023.

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Hierbei vertrat er die Ansicht, dass die Kündigung unwirksam sei, da es schon an einer Negativprognose fehle. So sei er primär aufgrund von Gelenk- und Knochenbeschwerden in Behandlung gewesen. Diese Erkrankungen seien aber ausgeheilt. Ferner berief er sich bezüglich der Krankheitstage, an denen er aufgrund von Infektionen der oberen Atemwege nicht arbeitsfähig gewesen war, auf die Corona-Pandemie und dem anschließenden Wegfall der Maskenpflicht.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7.5.2024

5 Sa 56/23

Nachdem schon das Gericht der ersten Instanz der Argumentation des Klägers nicht folgte, stellt nunmehr auch das LAG fest, dass die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen wurde. Die **krankheitsbedingte Kündigung** ist **wirksam**

So sei die Vorinstanz zutreffend davon ausgegangen, dass zum Kündigungszeitpunkt aufgrund der aufgetretenen Fehlzeiten mit weiteren Erkrankungen im bisherigen Umfang zu rechnen ist, und damit eine negative Prognose gerechtfertigt war.

Vom Kläger seien auch keine Umstände dargelegt worden, die auf eine Verringerung der bisherigen Fehlzeiten schließen lassen.

So beruhen die Fehlzeiten im Wesentlichen auf Erkrankungen der Atemwege sowie orthopädischen Beschwerden. Die Atemwegserkrankungen hängen aber nicht allein mit der Corona-Pandemie zusammen. An Infektionen und Bronchitis habe der Kläger nämlich schon deutlich vor dem Auftreten des Coronavirus gelitten. Nachvollziehbare Gründe, weshalb diese Krankheiten, wie vom Kläger behauptet, zukünftig nicht mehr bzw. nicht in diesem Umfang auftreten sollen, gebe es nicht. Ein ärztliches Attest, das hierfür Ausschluss geben könnte, hat der Kläger nicht vorgelegt.

Gleiches gelte auch für die Einwände bezüglich der orthopädischen Erkrankungen. Vielmehr belasse es der Kläger dabei, sich auf die Behauptung zu berufen, dass die Krankheiten ausgeheilt seien. Eine ärztliche Einschätzung, welche die Darstellung des Klägers stützen könne, läge gerade nicht vor.

Aktuelle Entwicklung bei der Kündigung von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Personen in den ersten sechs Monaten

Basics: Kündigungsschutzrecht

Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG	Besonderer Kündigungsschutz Sonderkündigungsschutz						
An Arbeitnehmereigenschaft werden keine besonderen Anforderungen gestellt, jeder Arbeitnehmer kann in Genuss von Kündigungsschutz kommen, sofern: Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht + mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb, wobei insoweit nicht Köpfe gezählt werden; abhängig von Wochenstundenzahl zählen gewisse Arbeitnehmer nur anteilig: <table> <tr> <td>0-20 Wochenstunden:</td><td>0,5</td></tr> <tr> <td>20.01–30 Wochenstunden:</td><td>0,75</td></tr> <tr> <td>Ab 30.01 Wochenstunden:</td><td>1</td></tr> </table>	0-20 Wochenstunden:	0,5	20.01–30 Wochenstunden:	0,75	Ab 30.01 Wochenstunden:	1	Erfasst werden nur besonders schutzwürdige Personengruppen; greift auch bei Nichtanwendbarkeit des KSchG Praxisrelevant: – Schwerbehinderte und Gleichgestellte, – Schwangere, Mütter, – Eltern in Elternzeit, – Funktionsträger der Betriebsverfassung, – interner Datenschutzbeauftragter, – Auszubildende nach Probezeit (max. 4 Monate) – Etc.
0-20 Wochenstunden:	0,5						
20.01–30 Wochenstunden:	0,75						
Ab 30.01 Wochenstunden:	1						
Geregelt im Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	Geregelt in Sondergesetzen (MuSchG, BEEG, SGB IX, BDSG, etc.)						
An Wirksamkeit ordentlicher Kündigung werden Anforderungen gestellt: Es muss ein anerkannter Kündigungsgrund (betriebsbedingt, personenbedingt, verhaltensbedingt) vorliegen Arbeitgeber muss Kündigungsgrund vor Arbeitsgericht darlegen und beweisen	teilweise benötigt Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung die Genehmigung einer staatlichen Behörde teilweise wird ordentliche Kündigung ausgeschlossen; teilweise wird auch an Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung besondere Anforderungen gestellt;						

Wichtigster Sonderkündigungsschutz in der Praxis: Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen

- Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers (= Grad der Behinderung von mind. 50) bzw. gleichgestellten Arbeitnehmer (GdB von 30 + Gleichstellung durch Agentur für Arbeit) **bedarf vorherigen Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamtes**
- **fehlt** Zustimmung ist **Kündigung unwirksam**
- **gilt auch** wenn Arbeitgeber **Schwerbehinderung/Gleichstellung unbekannt** war, sofern innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Hinweis auf Schwerbehinderung durch Arbeitnehmer erfolgt
- gilt faktisch sogar auch dann, wenn **Arbeitnehmer lediglich mindestens drei Wochen vor Zugang** einen **Antrag** auf Anerkennung als Schwerbehinderter bzw. Gleichstellung **gestellt hat**, über den noch nicht entschieden wurde!
- allerdings: **Sonderkündigungsschutz greift erst, wenn Arbeitsverhältnis 6 Monaten bestanden hat** (§ 173 I Nr. 1 SGB IX)
- Beachte: Sofern Schwerbehindertenvertretung besteht, muss diese vor Ausspruch der Kündigung angehört werden

Reminder:

LAG Köln, Urteil vom 12.09.2024 – 6 SLa 76/24

- Die **Pflicht des Arbeitgebers aus § 167 Abs. 1 SGB IX** bei aufkommenden Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen ein **Präventionsverfahren** durchzuführen, ist nicht auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG beschränkt (entgegen BAG v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14). Die Pflicht besteht also auch **schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses**
- Wenn das Präventionsverfahren **nicht** durchgeführt wird, kann dies gemäß § 22 AGG die **Vermutung begründen**, dass eine **Kündigung wegen der Behinderung** ausgesprochen wurde und damit die Vermutung, dass die Kündigung wegen des Diskriminierungsverbots in § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB **nichtig** ist
- Wegen der spezifischen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der „Probezeit“ zum Abschluss zu bringen, **gilt** für die **Widerlegung der Vermutung ein abgesenktes Maß der Darlegungs- und Beweislast**
- Im konkreten Fall war die Vermutung als widerlegt zu betrachten, weil (unstreitige) Tatsachen vorlagen, die gegen die Annahme sprachen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung (zumindest auch) wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war

BAG, Urteil vom 3.4.2025 – 2 AZR 178/24

Kein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX bei Wartezeitkündigung

- Der Arbeitgeber ist **nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der sechsmonatigen Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren iSd. § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen**
- § 167 Abs. 1 SGB IX kommt während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht zur Anwendung.
- Auslegung der Norm ergibt, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des KSchG gelte.
- Wortlaut der Norm stellt auf das „Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten“ im Arbeitsverhältnis ab. Damit wird erkennbar an die Terminologie des KSchG angeknüpft.
- Die Durchführung des Präventionsverfahrens ist zudem keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung
- Die Vorschrift enthält gerade nicht die Anordnung einer Unwirksamkeitsfolge
- Vielmehr ist sie eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Dieser findet aber nur im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des KSchG Anwendung.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Ausgangslage

- **Übernahme Fortbildungskosten** durch **Arbeitgeber** erfolgt stets in **Erwartung**, dass sich Investition rechnet und der **Arbeitnehmer** nach **Abschluss der Fortbildung** zumindest für einen gewissen Zeitraum im **Unternehmen verbleibt**
- Erfüllt sich diese Erwartung **nicht**, so stellt sich aus Sicht des Arbeitgebers die **Frage**, ob er von dem Arbeitnehmer die vollständige oder zumindest teilweise **Rückzahlung** der Fortbildungskosten **verlangen** kann
- Das Gesetz selbst sieht keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Rückzahlung von seitens des Arbeitgebers übernommenen Fortbildungskosten vor
- Gesetzlich ist in § 12 BBiG nur geregelt, dass Azubis vertraglich nicht verpflichtet werden können, Aus- und Fortbildungskosten zu erstatten
- *Voraussetzung* eines entsprechenden Rückzahlungsanspruchs des Arbeitgebers ist vielmehr stets, dass die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers *vertraglich ausdrücklich geregelt* ist.
- Rückzahlungsklauseln stellen vor diesem Hintergrund üblicherweise das – überaus konflikträchtige – Kernstück von Fortbildungsvereinbarungen dar

Prüfungsmaßstab

- Problem: Rückzahlungsklauseln sind geeignet, das Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Abs. 1 GG einzuschränken
- Problem: Rückzahlungsvereinbarungen werden von Arbeitgeberseite erstellt und daher als AGB's qualifiziert (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB)
→ **Wirksamkeits- und Angemessenheitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB**
- Zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine vertragliche Rückzahlungsklausel als angemessen und somit wirksam anzusehen ist, weil sie die Interessen des Arbeitnehmers hinreichend berücksichtigt, hat sich über viele Jahre eine *dezidierte Rechtsprechung* entwickelt
 - gesetzliche Vorgaben für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung gibt es nicht
- *Beachte:* Von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze finden **entsprechende Anwendung**, wenn der Arbeitgeber hohen Anforderungen an eine wirksame Rückzahlungsklausel dadurch **zu umgehen versucht**, dass er dem Arbeitnehmer ein Darlehen gewährt und den Erlass des Rückzahlungsanspruchs an die Einhaltung einer Bindungsfrist knüpft

Folgen der Unwirksamkeit einer vorformulierten Rückzahlungsklausel

- Genügt eine in einem Fortbildungsvertrag enthaltene Rückzahlungsklausel den nachfolgend dargestellten Anforderungen nicht und ist damit nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, so hat dies zur Folge, dass die **Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers insgesamt entfällt** („Arbeitgeber bleibt auf seinen Kosten sitzen!“)
 - Rückzahlungsbegehren kann auch nicht auf eine andere Anspruchsgrundlage gestützt werden
- Eine sog. **geltungserhaltende Reduktion** findet grundsätzlich **nicht statt**. Die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligende Rückzahlungsklausel wird – selbst wenn der Fortbildungsvertrag eine salvatorische Klausel enthält – also nicht so weit aufrechterhalten, wie ihr Inhalt noch angemessen wäre
- Beachte: **AGB werden abstrakt generell auf inhaltliche Wirksamkeit überprüft**. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen gemäß § 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB bereits das *Stellen* inhaltlich unangemessener Formularklauseln.
- **Nicht maßgebend ist, ob es zu deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall gekommen ist, d.h. mit anderen Worten, dass sich der Unwirksamkeitsgrund in der Person des betroffenen Arbeitnehmers verwirklicht hat**

Form und Zeitpunkt der Vereinbarung

- Rückzahlungsklauseln bedürfen zu ihrer Wirksamkeit *von Gesetzes wegen keiner bestimmten Form*.
- Gleichwohl empfiehlt es sich aus Arbeitgebersicht dringend, eine Fortbildungsvereinbarung **schriftlich** abzuschließen, da sich andernfalls, wenn es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel kommt, deren Inhalt kaum hinreichend darlegen und erforderlichenfalls beweisen lassen wird.
- Zudem muss die Fortbildungsvereinbarung **vor Beginn der Fortbildung** abgeschlossen werden
 - zur Unwirksamkeit einer erst mehr als sieben Monate nach Beginn der Fortbildung abgeschlossenen Fortbildungsvereinbarung LAG Mecklenburg-Vorpommern 8.5.2018 – 2 Sa 215/17
 - Nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein 21.8.2019 – 3 Sa 67/19 soll eine erst nach Beginn der Fortbildung geschlossene Rückzahlungsvereinbarung regelmäßig zur Unwirksamkeit einer solchen Vereinbarung führen, da ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vorliege

Geldwerter Vorteil für Arbeitnehmer als grundlegende Voraussetzung

- Eine vorformulierte Rückzahlungsklausel setzt – gewissermaßen als Ausgleich für die dem Arbeitnehmer (aufschiebend bedingt) auferlegte Rückzahlungsverpflichtung – zu ihrer Wirksamkeit zunächst voraus, dass die Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von **geldwertem Vorteil** ist
 - Voraussetzungen für höhere Vergütung bei bisherigen Arbeitgeber werden erworben
 - die durch die Fortbildung erworbenen Kenntnisse lassen sich anderweitig nutzbar machen lassen, weil der Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine ihm zuvor verschlossene, nicht ganz fernliegende berufliche Möglichkeit erhält
 - Finanzierung Meisterkurs
 - Finanzierung Studium
- Zur Begründung eines geldwerten Vorteils **nicht ausreichend** sind hingegen Schulungen, die **lediglich** einen **innerbetrieblichen Vorteil** bringen oder der **Auffrischung bereits vorhandener Kenntnisse** dienen

Zurückzuzahlende Fortbildungskosten

Transparenzgebot

- *Transparenzgebot* (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) verlangt, dass die möglicherweise zurückzuzahlenden **Fortbildungskosten** in der Rückzahlungsklausel selbst dem **Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen möglichst konkret angegeben** werden
- Dies soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, bei Abschluss des Fortbildungsvertrags sein **Rückzahlungsrisiko abzuschätzen** und in seine Überlegungen einzubeziehen
 - Der Arbeitnehmer muss bereits bei Abschluss des Fortbildungsvertrags erkennen können, „*was gegebenenfalls auf ihn zukommt*“ (BAG, Urteil vom 25.01.2022 – 9 AZR 144/21)
- Zu diesem Zwecke müssen in der Rückzahlungsklausel **zumindest Art, Zusammensetzung** (zB Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, Lohnkosten bei bezahlter Freistellung) **und Berechnungsgrundlagen** (zB Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten, Lohnkosten für ausgefallene Arbeitsstunde bzw. -tag) der bei Eintritt des Rückzahlungsfalls seitens des Arbeitnehmers zu erstattenden Kosten angegeben werden
- **Soweit** bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung die **Höhe einer einzelnen Kostenposition bereits bekannt** (typischerweise Lehrgangsgebühren selbst) ist, sind **diese anzugeben**
 - **Unwirksam:** Bezeichnung, dass die „Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung“ / „die der Arbeitgeberin entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“ zu erstatten sind

Zurückzuzahlende Fortbildungskosten

Transparenzgebot

- Zu den **erstattungsfähigen** und damit in einer Rückzahlungsklausel abbildbaren **Fortbildungskosten** zählen:
 - *eigentlichen Kosten des Lehrgangs* (zB Lehrgangsgebühren, Kosten für Sachmittel wie Schulungsmaterial, Prüfungsgebühren)
 - die während einer etwaigen Freistellung *fortgezahlte Bruttovergütung* (ohne die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) s
 - die von dem Arbeitgeber übernommenen *Reise- und Unterbringungskosten*.
 - *Fahrtkosten*
- Der Arbeitgeber kann hierbei maximal den Betrag zurückverlangen, den er selbst auch tatsächlich aufgewandt hat; andernfalls würde es sich nicht mehr um eine zulässige Rückzahlungsklausel handeln, sondern um eine Vertragsstrafenabrede
- Daher entsprechende Klausel zur Einschränkung der zu erstattenden Kosten notwendig

Zurückzuzahlende Fortbildungskosten

Ratierliche Verringerung des Rückzahlungsbetrags

- Die Rückzahlungsklausel muss zur Vermeidung einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers eine **ratierliche Verringerung des Rückzahlungsbetrags** vorsehen (BAG 16.3.1994 – 5 AZR 339/92)
 - Je länger der Arbeitnehmer nämlich nach Abschluss der Fortbildung im Unternehmen verbleibt und der Arbeitgeber damit seine Investition in den Arbeitnehmer für sich nutzbar machen kann, umso geringer darf der Arbeitnehmer bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Bildungsinvestitionen beteiligt werden.
- Üblich und sachgerecht: **Klausel**, die für **jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Abschluss der Fortbildung** eine **anteilige Verringerung des Rückzahlungsbetrags** vorsieht
 - Größe der ratierlichen Kürzung hängt von Bindungsdauer ab
 - Beträgt die angemessene Bindungsdauer nach Abschluss der Fortbildung bspw. 24 Monate, sollte die Rückzahlungsklausel ausdrücklich vorsehen, dass sich der seitens des Arbeitnehmers bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlende Betrag für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung bei seinem Arbeitgeber verbleibt, um $1/24$ verringert

Angemessene Bindungsdauer

- **Vorteile der Fortbildung** für den Arbeitnehmer und die **Dauer der Bindung** des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber müssen in einem **angemessenen Verhältnis** zueinander stehen
 - **Bindung** an das Arbeitsverhältnis **bis zum Abschluss der Fortbildung** und eine damit einhergehende Pflicht zur Rückzahlung der seitens des Arbeitgebers übernommenen Fortbildungskosten für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis auf alleinige Veranlassung des Arbeitnehmers vor Abschluss der Ausbildung endet, ist dem Arbeitnehmer **idR zumutbar**
- Verhältnismäßigkeit der Bindungsdauer ist anhand einer Abwägung unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls, also bspw. der Dauer der Fortbildung, der Höhe der Fortbildungskosten, des Umfangs der Freistellung des Arbeitnehmers und der Qualität der erworbenen Qualifikationen, zu ermitteln (BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08)
 - **Prognoseproblem** bei Ermittlung der Bindungsdauer

Angemessene Bindungsdauer bei bezahlter Freistellung

- In Rechtsprechung hat sich **für den Fall einer bezahlten Freistellung des Arbeitnehmers** von der Arbeitspflicht zum Zwecke der Teilnahme an einer Fortbildung folgende **Staffelung** herausgebildet (BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 173/08):

<i>Dauer der bezahlten Fortbildung</i>	<i>Angemessene Bindung nach Abschluss der Fortbildung</i>
bis zu einem Monat	bis zu sechs Monate
bis zu zwei Monate	bis zu zwölf Monate
drei bis vier Monate	bis zu zwei Jahre
sechs bis zwölf Monate	bis zu drei Jahre
mehr als zwei Jahre	bis zu fünf Jahre

- Erfolgt die Fortbildung – wie in der Praxis häufig – nicht zusammenhängend, sondern vielmehr in *Fortbildungsblöcken*, so zählen zur „Dauer der Fortbildung“ lediglich solche Zeiten, während derer der Arbeitnehmer tatsächlich zum Zwecke der Teilnahme an der Fortbildung unter Fortzahlung seiner Vergütung von seiner Arbeitspflicht befreit ist.
 - Zeiten zwischen den einzelnen Fortbildungsblöcken sind dagegen bei der Bestimmung der „Dauer der Fortbildung“ nicht mitzurechnen
- Die in Tabelle genannten Werte sind nicht als feste rechnerische Größen zu verstehen. Vielmehr handelt es sich um *richterrechtlich entwickelte Regelwerte*, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich sind

Angemessene Bindungsdauer bei unbezahlter oder fehlender Freistellung

- Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an einer Fortbildung **„lediglich“ unbezahlt** von seiner **Arbeitspflicht frei** oder ist eine Freistellung nicht erforderlich, bspw. weil die Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, übernimmt der Arbeitgeber jedoch die sonstigen Kosten der Fortbildung (zB Lehrgangsgebühren, Kosten für Bücher, Prüfungsgebühren), kann die von der Rechtsprechung entwickelte Staffelung zur Bestimmung der angemessenen Bindungsdauer nicht ohne Weiteres herangezogen werden
- Vielmehr wird man in diesem Fall eine Angemessenheitsprüfung unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls vornehmen müssen, bei der insbesondere die Höhe der von dem Arbeitgeber übernommenen Fortbildungskosten und der geldwerte Vorteil, den der Arbeitnehmer aus der Teilnahme an der Fortbildung erlangt, zu berücksichtigen sind
- **Tendenziell** ist in diesem Fall **nur Bindungsdauer von 6 Monaten bis maximal 1 Jahr zulässig**

Zulässiger Rückzahlungsgrund

- Auslöser der Rückzahlungspflicht = Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Beendigung der Fortbildung oder vor Ablauf eines bestimmten Zeitraums nach Abschluss der Fortbildung
- In diesem Fall muss eine vertragliche Rückzahlungsklausel danach **differenzieren, in wessen Verantwortungs- und Risikobereich der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt** (BAG 23.1.2024 – 9 AZR 115/23)
- Eine Bestimmung, die eine **Rückzahlungsverpflichtung** des Arbeitnehmers **auch für** den Fall **vorsieht**, dass die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen ist, ist unwirksam**
- Nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel **muss** es vielmehr der **Arbeitnehmer selbst in der Hand haben, durch eigene Betriebstreue einer Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen**

Zulässiger Rückzahlungsgrund

- **Rückzahlungsverpflichtung kann vorgesehen werden,**
 - für den Fall des Ausspruchs einer **berechtigten verhaltensbedingten Arbeitgeberkündigung**
 - für den Fall des Ausspruchs **Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer, wenn die Eigenkündigung nicht durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst wurde**
- Bislang nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den *Arbeitgeber aus personenbedingten Gründen* als zulässiger Rückzahlungsgrund in Betracht kommt.
- Die herrschende Meinung geht davon aus, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus personenbedingten Gründen grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitgebers fällt und daher für diesen Fall keine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers vereinbart werden kann.
- Dieser Ansicht scheint auch das BAG zuzuneigen, wenn es in einer Entscheidung aus dem Jahr 2008 ausführt, dass eine Abwälzung der Fortbildungskosten für den Fall unzulässig sei, dass „die arbeitgeberseitige Kündigung sonst auf Gründen beruht, die nicht mit einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängen“

Zulässiger Rückzahlungsgrund

- Es **scheidet** eine **Rückzahlungspflicht** für den Fall **aus**,
 - dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Ausspruchs einer **betriebsbedingten Kündigung** endet (BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08)
 - dass die **Eigenkündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst** (BAG 25.4.2023 – 9 AZR 187/22)

Neueste Entwicklung (= Todesstoß für zahlreiche Rückzahlungsvereinbarungen):

- dass die **Eigenkündigung** deshalb ausgesprochen wurde, weil der Arbeitnehmer aus **in seiner Person liegenden, unverschuldeten Gründen** oder aufgrund des von ihm nicht verschuldeten dauerhaften Wegfalls der medizinischen Tauglichkeit **dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen** (BAG 11.12.2018 – 9 AZR 383/18; LAG Rheinland-Pfalz 16.11.2023 – 2 Sa 90/23; LAG Nürnberg 26.3.2021 – 8 Sa 412/20; LAG Hamm 29.1.2021 – 1 Sa 954/20; LAG Mecklenburg-Vorpommern 3.5.2022 – 5 Sa 210/21)
- BAG 1.3.2022 – 9 AZR 260/21: Eine vorformulierte Vertragsbedingung, nach der der Arbeitnehmer Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu erstatten hat, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, verstößt gegen § 307 Abs. 1 S 1 BGB, **wenn sie auch Eigenkündigungen wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfasst.**

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Nürnberg, Urteil vom 14.08.2024 – 2 SLa 101/24

Die Parteien streiten um die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Die Beklagte war bei der Klägerin als Altenpflegerin beschäftigt. Unter dem 15.10.2021 schlossen die Parteien einen von der Klägerin vorformulierten Fortbildungsvertrag, der auch die Rückzahlung der Fortbildungskosten regelt. Die entsprechende Regelung lautete auszugsweise:

„Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, (...) an die Arbeitgeberin zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung (...) aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird.“

Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte forderte die Klägerin die Beklagte zur Rückzahlung des zum Ablauf des Monats September 2023 noch offenen Restbetrags auf. Die Beklagte leistete keine Zahlung.

Das ArbG Weiden hat die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der Berufung.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Nürnberg, Urteil vom 14.08.2024 – 2 SLa 101/24

Das LAG hat die Berufung zurückgewiesen. Das ArbG habe richtig entschieden, dass die im **Fortbildungsvertrag enthaltene Rückzahlungsklausel die Beklagte unangemessen iSv § 307 Abs. 1 S. 1 BGB benachteilige und daher unwirksam sei**

Unzulässig sei, die Rückzahlungspflicht an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen, ohne nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens zu differenzieren.

Der von der Klägerin im Fortbildungsvertrag verwendete Begriff des **Vertretenmüssens** sei **unklar**, da hierfür zwei vertretbare Auslegungsmöglichkeiten in Betracht kämen, von denen keine den klaren Vorzug verdiene.

- Zum einen komme eine Auslegung infrage, die vom Begriff des Vertretenmüssens iSv § 276 BGB ausgeht.
- Zum anderen sei auch eine **Auslegung möglich**, nach der der Begriff des Vertretenmüssens **alle Gründe umfasse, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammten**

Nach der zweiten Auslegungsmöglichkeit **wäre der Arbeitnehmer auch bei einer unverschuldeten Eigenkündigung (etwa wegen Leistungsunfähigkeit) zur Rückzahlung verpflichtet**. Eine in diesem Sinne auszulegende **Klausel sei nach dem Urteil des BAG vom 1.3.2022 (9 AZR 260/21) aber unwirksam**.

Da keine der beiden Auslegungsvarianten aus Sicht des LAG der Vorzug zu geben sei, sei nach § 305c Abs. 2 BGB die Auslegungsvariante zu wählen, die zulasten der Klägerin als Verwenderin der AGB gehe.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Köln, Urteil vom 19.08.2025 – 7 SLa 648/24

Die Klägerin verlangte die Rückzahlung von Ausbildungskosten.

In der zugrundeliegenden Fortbildungsvereinbarung war in der Rückzahlungsklausel vorgesehen, dass der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen Kosten ganz oder teilweise zurückzahlen hat, *„wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach erfolgreicher Beendigung der Fortbildung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen vom Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitnehmers beendet wird. Die Rückzahlungspflicht entsteht somit nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind.“*

Nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis innerhalb des Bindungszeitraums. Die Klägerin verlangte die Rückzahlung iHv 69.370,45 EUR.

Das ArbG stellte fest, dass die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam sei und wies die Klage ab.

Die hiergegen vom Arbeitgeber eingelegte Berufung hat keinen Erfolg. Auch das LAG kam zu dem Ergebnis, dass kein Anspruch auf Rückzahlung der übernommenen Fortbildungskosten besteht.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Köln, Urteil vom 19.08.2025 – 7 SLa 648/24

Die Rückzahlungsklausel sei unwirksam, da sie zu einer unangemessenen Benachteiligung des Beklagten iSv § 307 Abs. 1 BGB führe.

Bei Auslegung des in der Rückzahlungsklausel verwendeten Begriffs Vertretenmüssen seien nach den Auslegungskriterien zwei Auslegungsergebnisse vertretbar:

1. könne Vertretenmüssen iSv § 276 BGB als Verschulden, also als vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten, verstanden werden – dies führe dazu, dass eine unverschuldete Eigenkündigung im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG hier keine Rückzahlungspflicht auslöse
2. könne Vertretenmüssen auch dahingehend verstanden werden, dass alle Gründe, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen, umfasst sind, wobei nicht notwendigerweise ein schuldhaftes Verhalten erforderlich sei, sondern ein „zu vertretender Grund“ schon bestehe, wenn der Auslöser, Anlass oder die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus dem alleinigen Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers stamme.

Eine unverschuldete Eigenkündigung löse gemäß dem zweiten Auslegungsergebnis eine Rückzahlungspflicht aus, sodass im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG eine unangemessene Benachteiligung bestehe.

Da nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein unbehebbarer Zweifel am zutreffenden Auslegungsergebnis verbleibe und keines der vertretbaren Auslegungsergebnisse einen klaren Vorzug verdiene, sei § 305c Abs. 2 BGB anzuwenden. Der Zweifel gehe zulasten des Verwenders. Es sei die Auslegung zu wählen, die dem Vertragspartner des Verwenders zum Erfolg ver helfe und die die hier verwendete Rückzahlungsklausel als unwirksam erachte.

Daneben meinte das LAG, dass die Rückzahlungsklausel unangemessen benachteilige, da die Rückzahlungspflicht auch bestehe, wenn der Arbeitnehmer mit leichtester Fahrlässigkeit seine Leistungsunfähigkeit verursachte habe.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2025 – 1 SLa 21/25

Die Klägerin, die mehrere Krankenhäuser und ein Pflegezentrum betreibt, beschäftigte den Beklagten mehrere Jahre als „Physician Assistant“.

Arbeitsvertraglich war die Geltung der „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR-Caritas) vereinbart.

Berufsbegleitend absolvierte der Beklagte den Studiengang „Bachelor Physician Assistance (B. Sc.)“. Hierzu trafen die Parteien eine Weiterbildungsvereinbarung, nach der die Klägerin unter anderem die Studien- und Prüfungsgebühren zu tragen und die Praxisphasen des Beklagten zu vergüten hatte.

Die Weiterbildungsvereinbarung sah eine Pflicht des Beklagten vor, die gemäß der Weiterbildungsvereinbarung übernommenen Kosten einschließlich der Vergütung für die Praxisphasen des Studiums (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) zurückzuzahlen, *„wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund innerhalb von 36 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung beendet“* würde, wobei sich der Rückzahlungsbetrag für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Weiterbildung um 1/36 vermindern sollte.

Auch die AVR-Caritas enthielten eine, ähnlich formulierte, Rückzahlungsklausel.

Wenige Monate nach Abschluss des Studiums kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis. Die Klägerin machte eine anteilige Rückzahlung von 29.124,48 EUR geltend, zusammengesetzt aus Fortbildungskosten und für Praxiszeiten gezahlte Vergütung.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2025 – 1 SLa 21/25

Das LAG wies die Klage insgesamt ab.

Es legte die Formulierung „**auf Wunsch des Mitarbeiters**“ in der Rückzahlungsklausel so aus, dass **damit (jedenfalls) jegliche Eigenkündigungen des Arbeitnehmers gemeint seien**.

Die Rückzahlungsklausel sei daher entsprechend der Rechtsprechung des BAG **unangemessen benachteiligend** iSv § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, weil eine Rückzahlung **unter anderem auch für den Fall geschuldet sei, dass es dem Arbeitnehmer unverschuldet nicht möglich ist, die Arbeitsleistung zu erbringen**

Die Klägerin könne einen Anspruch auf Rückzahlung auch nicht auf die in den vertraglich in Bezug genommenen AVR-Caritas enthaltene Rückzahlungsklausel stützen. Auf § 10a AVR könne sich die Klägerin nicht berufen, da die Rückzahlungsvereinbarung die Rückzahlungspflicht der Beklagten eigenständig und abschließend mit der Folge geregelt habe, dass im Streitfall § 10a AVR keine Anwendung finde. (vgl. hierzu auch LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.11.2023 – 2 Sa 90/23)

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 25.02.2025 – 5 SLa 104/24

Die Parteien streiten über die Erstattung von Studienkosten.

Die Bekl. hat bei einer privaten Fachhochschule ein Bachelorstudium aufgenommen. Zwischen der Hochschule und dem Kl., der eine Praxis für Physiotherapie betreibt, bestand für die praktischen Ausbildungszeiten im Studium eine Kooperationsvereinbarung zugunsten der Bekl.

Zur Studienfinanzierung schlossen die Parteien eine Vereinbarung mit folgender Rückzahlungsverpflichtung:

„(...) (5.) Die Übernahme der Studienbeiträge durch das Unternehmen steht unter der Bedingung, dass der Studierende das Studium erfolgreich absolviert und 5 Jahre im Dienst des Unternehmens verblieben ist. **(6.) Der/die Studierende verpflichtet sich, dem Unternehmen die Studienbeiträge zu erstatten, wenn er/sie entweder den staatlichen Abschluss endgültig nicht erreicht oder bei erfolgreichem Abschluss ein ihm/ihr angebotenes Anstellungsverhältnis nicht antritt.** (7.) Für den Fall einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf von 5 Jahren verpflichtet sich der/die Studierende zur Erstattung der durch das Unternehmen übernommenen Studienbeiträge an das Unternehmen in der Höhe von 200 €/Monat (entsprechend der Bindungsdauer) für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung. (8.) Ein Erstattungsanspruch des Unternehmens ist jedoch ausgeschlossen, wenn (a.) das Unternehmen das Anstellungsverhältnis vorzeitig kündigt aus Gründen, welche der/die Studierende nicht zu vertreten hat, (b.) oder der/die Studierende das Anstellungsverhältnis kündigt aus Gründen, die das Unternehmen zu vertreten hat, (c.) oder das Unternehmen (...) dem/der Studierenden bis spätestens drei Monate vor Beendigung des Studiums keine angemessene (unbefristete Vollzeitbeschäftigung) gewährt. (...)“

Mit Schreiben vom 24.1.2023 wurde der Bekl. ein Beschäftigungsangebot im Anschluss an das Studium unterbreitet, welches sie nicht annahm.

Die Bekl. kündigte den befristeten Arbeitsvertrag und beendete das Studium wie vorgesehen am 28.2.2023.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 25.02.2025 – 5 SLa 104/24

Das LAG hat die Rückzahlungsklage abgewiesen.

Ebenso wenig wie eine Rückzahlungspflicht allein an den Umstand einer Eigenkündigung innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist geknüpft werden kann, **sei es zulässig, die Rückzahlung von Studienkosten ausschließlich von der Ablehnung eines Arbeitsangebots abhängig zu machen, ohne die Gründe hierfür zu berücksichtigen.**

Vielmehr müsse auch hier nach dem Grund des Ausscheidens und der Verantwortungssphäre differenziert werden, um eine unangemessene Benachteiligung zu vermeiden. Hieran fehle es vorliegend.

Nach Nr. 6. der Vereinbarung bestand die Pflicht, die Studienkosten zu erstatten, wenn der staatliche Abschluss endgültig nicht erreicht wird oder bei erfolgreichem Abschluss ein (spätestens drei Monate vor Beendigung des Studiums) angebotenes Anstellungsverhältnis nicht angenommen wird.

Eine unangemessene Benachteiligung ergebe sich vorliegend auch aufgrund einer unverhältnismäßigen Bindungsdauer von fünf Jahren.

Aktuelle Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

- LAG Niedersachsen, Urteil vom 5.6.2024 – 8 Sa 562/23:

Eine **bezahlte Freistellung** der Arbeitnehmerin von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung in Höhe von **50 Tagen** im Zusammenhang mit einer Fortbildungsmaßnahme **rechtfertigt nicht die Vereinbarung einer Bindungsdauer von fünf Jahren**. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme zusätzlich Studiengebühren in nicht unerheblicher Höhe (ca. 15.000 EUR) trägt.

- LAG Köln (8. Kammer), Urteil vom 30.11.2023 – 8 Sa 406/23

Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er die Fortbildung nicht beendet, benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen.

Nicht zulässig ist es jedoch, die **Rückzahlungspflicht schlechthin an das Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten**.

Entsprechend den Wertungen aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Rückzahlungsklauseln aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers (BAG 1. März 2022 – 9 AZR 260/21; 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18) müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden (BAG, 25. April 2023 – 9 AZR 187/22)

Zulässiger Rückzahlungsgrund

- **Rückzahlungspflicht** kann grundsätzlich auch für den **Fall wirksam vereinbart** werden, dass zwar das Arbeitsverhältnis des an der Fortbildung teilnehmenden Arbeitnehmers fortbesteht, dieser aber die **Fortbildung nicht beendet bzw. die Fortbildung abbricht bzw. das Fortbildungsziel nicht erreicht, also insbesondere die Abschlussprüfung nicht besteht**
- Nach Ansicht des BAG ist es hierbei allerdings nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten
- **Es müssen** vielmehr jedenfalls **praktisch relevante Fallkonstellationen**, in denen die **Gründe** für die **Nichtablegung** der Prüfung **nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, explizit von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden** (BAG 25.4.2023 – 9 AZR 187/22)
 - Eine solche Konstellation liegt insbesondere in Fällen vor, in denen der Arbeitnehmer das Examen deshalb wiederholt nicht ablegt, weil ihm die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines arbeitgeberseitigen Fehlverhaltens nicht mehr zumutbar ist und er es deshalb beendet
 - Eine Rückzahlungspflicht wird im Falle des Nichterreichens des Fortbildungsziels ebenfalls ausscheiden, wenn eine für den Arbeitgeber von vornherein erkennbare intellektuelle Überforderung des Arbeitnehmers vorlag

Kollektivvertragliche Rückzahlungsklauseln in AVR oder Tarifverträgen

- Tarifvertragsparteien haben im Unterschied zu den Arbeitsvertragsparteien eine weitgehende Gestaltungsfreiheit und können von den für arbeitsvertragliche Rückzahlungsklauseln aufgestellten Regeln auch zum Nachteil der Arbeitnehmer abweichen
- So hielt das BAG bspw. eine tarifvertragliche Rückzahlungsklausel, die eine von Dauer und Umfang der Fortbildung unabhängige starre Bindungsdauer von drei Jahren sowie eine lediglich jährliche Verringerung des Rückzahlungsbetrags vorsah, für wirksam (BAG 6.9.1995 – 5 AZR 174/94)
- Preis hierfür: Tarifvertragliche Regelungen müssen im vollen Umfang in Bezug genommen werden

Ausübung des Weisungsrechts Versetzung von Mitarbeitern

Weisungsrecht / Direktionsrecht

- Gesetzliche Definition des Arbeitsvertrages / des Arbeitnehmerbegriffs, § 611a Abs. 1 BGB:

*„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen **zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das **Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen**. Weisungsgebunden ist, wer **nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann**. (.)“*

Kernelement jedes Arbeitsverhältnis

=

Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers bzw.
Weisungsbefugnis des Vorgesetzten/Arbeitgebers

- Weisungsrecht / Direktionsrecht im Grundsatz sehr weitgehend, § 106 GewO:

*„Der **Arbeitgeber** kann Inhalt, Ort und Zeit der **Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind**. Dies gilt auch hinsichtlich der **Ordnung** und des **Verhaltens** der Arbeitnehmer im Betrieb.“*

Weisungsrecht / Direktionsrecht

- Weisungsrecht / Direktionsrecht =
Mittel zur Konkretisierung der im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig beschriebenen Arbeitspflicht des Arbeitnehmers +
Mittel zur Festlegung von Regeln für das Verhalten der Arbeitnehmer und die Ordnung im Betrieb
- Ausübung Weisungsrecht =
Einseitige Vorgabe / Änderung von Art, Inhalt, Ort und/oder Zeit der Tätigkeit durch den Arbeitgeber, bspw.
 - Zuweisung neuer Arbeitsaufgaben, die von bisherigen Aufgaben abweichen,*
und/oder
Zuteilung zu einer anderen Betriebsabteilung
und/oder
Zuweisung eines weit entfernten neuen Arbeitsortes, insbes. in einer anderen Stadt
- rechtlich interessiert, ob die Änderung – egal welche – einseitig vom Arbeitgeber angewiesen werden kann
oder ob hierfür erst der Arbeitsvertrag geändert werden muss
 - egal, ob es sich um größere oder um kleinere Abweichungen handelt

Wechselwirkung zwischen Inhalt Arbeitsvertrag und Reichweite Weisungsrecht

- Arbeitgeber ist frei, ob und mit wem, **mit welchen Inhalt** und in welcher Form er ein Arbeitsverhältnis begründet
- **Inhalt des Arbeitsvertrages ist maßgeblich für Reichweite des Weisungsrechts:**
- **Grundsatz: Verträge sind zu halten! D.h. vertraglich geregelte Punkte können nicht einseitig vom Arbeitgeber geändert werden**
- Gemäß § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts einseitig bestimmen, was, wann, wo und wie der Arbeitnehmer zu arbeiten hat, (aber nur) soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.
- **Je detaillierter eine bestimmte Arbeitsbedingung im Arbeitsvertrag geregelt ist, desto eingeschränkter ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf diesen Punkt;** denn zu einseitigen Vorgaben ist der Arbeitgeber nach § 106 S. 1 GewO nur innerhalb der gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Grenzen befugt (vgl. BAG, Urt. v. 19.01.2011 – 10 AZR 738/09)

Rechtmäßigkeit einer Weisung / Versetzung?

- 1. Prüfungsschritt:
Ist die beabsichtigte Weisung / Versetzung überhaupt von Direktionsrecht gedeckt?
 - Einschränkungen im Arbeitsvertrag?
 - Erweiterung durch Versetzungsklausel?
 - Einschränkungen in einer Betriebsvereinbarung?
 - Einschränkungen durch einen Tarifvertrag?
 - Einschränkungen durch gesetzliche Vorschriften? z.B.
 - In zeitlicher Hinsicht vor allem ArbZG (tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden; 11stündige ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen; höchstens 48 Stunden Wochenarbeitszeit in 6-Monaten)
 - Unfallverhütungsvorschriften und sonstige arbeitsschutzrechtliche Vorgaben bei inhaltlicher Festlegung der Arbeitspflicht
- 2. Prüfungsschritt:
Darf das Direktionsrecht in dieser konkreten Situation und in dieser Form ausgeübt werden?
 - Hat der Betriebsrat seine Zustimmung zur Versetzung erteilt?
 - Liegt Zustimmung des Personalrats im Anwendungsbereich des § 87 BetrVG (z.B. Überstunden / Samstagsarbeit / für Verhaltensregeln) vor?
 - Entspricht die **Ausübung** des Weisungsrechts billigen Ermessen?

Auflösung eines zwischenmenschlichen Konflikts durch Versetzung eines Arbeitnehmers

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.7.2019 – 5 Sa 233/18

- Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort zur Auflösung eines zwischenmenschlichen Konflikts.

Die 1966 geborene schwerbehinderte Klägerin ist seit dem 24.7.1990 bei dem Beklagten als Köchin beschäftigt.

Ein Arbeitsort ist im Arbeitsvertrag nicht festgelegt.

Mit Schreiben vom 5.10.2017 versetzte der Beklagte die Klägerin mit Wirkung zum 1.11.2017 in eine andere Einrichtung. Die Entfernung des neuen Arbeitsortes zum Wohnort der Klägerin beträgt bei einer Fahrt über die Autobahn 72 km und über Landstraßen 56 km, die Fahrzeiten liegen zwischen 45 und 50 Minuten.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Versetzung unwirksam sei, da sie nicht billigem Ermessen entspreche. Betriebliche oder dienstliche Gründe für eine Versetzung gebe es nicht. Der Beklagte habe nicht einmal den Versuch unternommen, Differenzen zwischen ihr und der Leitung zum Beispiel im Rahmen eines gemeinsamen Gesprächs mit allen Betroffenen zu klären. Die Verlängerung des Arbeitsweges sei nicht leidensgerecht.

Der Beklagte hält an der Versetzung fest. Zerrüttet sei nicht nur das Verhältnis der Klägerin zur Küchenleiterin, sondern auch zur stellvertretenden Küchenleiterin. Die Klägerin sei nicht kritikfähig und betrachte jede einfache Arbeitsanweisung als persönlichen Angriff.

Auflösung eines zwischenmenschlichen Konflikts durch Versetzung eines Arbeitnehmers

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.7.2019 – 5 Sa 233/18

- LAG gab dem Arbeitgeber Recht und hielt die Versetzung für rechtmäßig
- Auszug aus den Entscheidungsgründen:
 - Es ist **Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will**, und zwar unbeschadet des Streits um ihre Ursachen
 - Der Arbeitgeber **muss nicht zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten** für die entstandenen Konflikte im Einzelnen **aufklären**
 - Liegt in Gestalt einer **Konfliktlage** ein **hinreichender Anlass** vor und ist eine vom **Direktionsrecht umfasste Maßnahme geeignet, der Konfliktlage abzuhelpfen**, ist **grundsätzlich ein anerkennenswertes Interesse** gegeben, diese Maßnahme zu ergreifen
 - Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, bestehende Konflikte zu lösen bzw. sich anbahnende Konflikte zu vermeiden, um so einen möglichst reibungslosen Produktionsablauf und den Betriebsfrieden sicherzustellen
- Angesichts des vorangeschrittenen Konfliktes sind die mit der Versetzung verbundenen Nachteile für die Klägerin begrenzt. Für die Klägerin verlängert sich die tägliche Fahrzeit mit dem PKW zur Arbeit um etwa eine halbe Stunde pro Strecke auf sodann 50 Minuten pro Fahrt statt vorher 20 Minuten. Das ist ein noch üblicher Zeitaufwand für einen Arbeitsweg.

Auflösung eines zwischenmenschlichen Konflikts durch Versetzung eines Arbeitnehmers

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.06.2025 – 1 Sa-Ga 4 öD/25

- Sachverhalt:

Der Kläger wendet sich im Rahmen einer einstweiligen Verfügung gegen eine Versetzungsanordnung. Er ist seit 1995 beim Uniklinikum beschäftigt.

Mit E-Mail vom 18.2.2025 lud sein Vorgesetzter ihn zu einem Gespräch mit den Themen „Störung des Betriebsfriedens und feindseliges Verhalten“, „Belästigung“ und „Missachtung des Weisungsrechts“ ein. Der Kläger teilte mit, dass die Vorfälle und die damit verbundenen Missverständnisse zu einem angespannten Arbeitsumfeld beitragen und er die derzeitige Situation als belastend empfinde. Mit Schreiben vom 24.2.2025 wandte sich der Vorgesetzte an das Personaldezernat und beschwerte sich unter Darstellung einer Reihe von Sachverhalten, die aus seiner Sicht Pflichtverletzungen darstellten, über den Kläger und teilte mit, dass eine vertrauensvolle und professionelle Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei.

Mit Schreiben vom 4.3.2025 wurde der Kläger zu den Vorwürfen schriftlich angehört. Vor Fristablauf und vor Eingang seiner Stellungnahme wurde er nach Zustimmung des Personalsrats in die Klinik für Frauenheilkunde umgesetzt.

Der Kläger wendet sich gegen diese Versetzung.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte, dass die Umsetzung rechtmäßig sei.

Die Umsetzung des Klägers ist vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt:

Auflösung eines zwischenmenschlichen Konflikts durch Versetzung eines Arbeitnehmers

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.06.2025 – 1 Sa-Ga 4 öD/25

- Nach § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen.
- Die Leistungsbestimmung verlange eine Abwägung der wechselseitigen Interessen. Es verbleibe für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein Spielraum.
- Innerhalb dieses Spielraums können dem Arbeitgeber mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen
- Grundsätzlich sei es **Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wie er auf Konfliktlagen reagieren will.**
- **Der Arbeitgeber müsse die Ursachen eines Streits zwischen Arbeitnehmern nicht abschließend ergründen oder den „Schuldigen“ ermitteln, denn damit wäre er zum einen überfordert und zum anderen gezwungen, betriebliche Belastungen auf im Einzelfall nicht absehbare Zeit hinzunehmen.**
- Das Bestehen eines Arbeitsplatzkonfliktes zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten liege offen zu Tage. Die Vorwürfe seien nicht nur pauschal erhoben, sondern vielmehr durch konkrete Sachverhalte belegt
- Diesem Arbeitsplatzkonflikt durfte die Beklagte durch eine räumliche Trennung des Klägers und seinem Vorgesetzten entgegenwirken

„Das AGG als rechtliches Damoklesschwert im Rahmen des Recruiting“

BAG, Urteil vom 27.03.2025 - 8 AZR 123/24

Erteilung Vermittlungsauftrag gegenüber Agentur für Arbeit

- Nach § 164 I 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können
- Im Rahmen dessen haben Arbeitgeber vor einer Stellenbesetzung nach § 164 I 2 SGB IX frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen
 - Da Gründe für die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch vielfältig sind, kann grds. jeder Arbeitsplatz theoretisch mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden
- NEU: Die Pflicht zur Kontaktaufnahme mit Agentur für Arbeit gemäß § 164 I 2 SGB IX 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 I 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

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 7.11.2024 - 17 Sa 2/24 „Digital Native“ als Indiz für Altersdiskriminierung

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG zu zahlen.

Der 1972 geborene Kläger, ein Diplom-Wirtschaftsjurist mit Wohnsitz in Berlin, bewarb sich im April 2023 auf eine von der beklagten Sportartikelhandelsfirma ausgeschriebene Vollzeitstelle im Bereich Unternehmenskommunikation.

In der Stellenausschreibung hieß es unter anderem, man suche jemanden, der sich „als Digital Native“ in der digitalen Welt zu Hause fühle. Der Kläger sah darin eine mittelbare Altersdiskriminierung, da der Begriff „Digital Native“ typischerweise jüngere Personen beschreibt, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind.

Die Beklagte lehnte seine Bewerbung mit der Begründung ab, er sei überqualifiziert, fordere ein deutlich höheres Gehalt als vorgesehen (90.000 EUR statt geplanter max. 60.000 EUR) und habe keine erkennbare Sportaffinität gezeigt. Zudem habe der Wohnsitz in Berlin Zweifel an der Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung geweckt.

Das ArbG gab der Klage teilweise statt und sprach dem Kläger eine Entschädigung iHv 7.500 EUR zu. Es sah in der Formulierung „Digital Native“ ein hinreichendes Indiz für eine altersbezogene Diskriminierung, da diese Begriffsverwendung auf eine bestimmte Altersgruppe ziele.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 7.11.2024 17 Sa 2/24

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Die Formulierung „Digital Natives“ stelle eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters nach § 3 Abs. 1 AGG dar, da der Begriff typischerweise auf eine jüngere Generation verweise, die mit digitalen Medien aufgewachsen sei. Diese Begriffswahl löse gem. § 22 AGG eine Vermutung aus, dass der Kläger wegen seines Alters benachteiligt worden sei.

Die Beklagte konnte diese Vermutung nicht entkräften. Weder die behauptete Überqualifikation des Klägers noch seine Gehaltsvorstellung (90.000 EUR) oder sein damaliger Wohnsitz in Berlin genügten, um die Diskriminierungsvermutung auszuräumen.

Auch ein rechtsmissbräuchliches Verhalten iSd § 242 BGB liege nicht vor, da keine Anhaltspunkte ersichtlich seien, dass die Bewerbung ausschließlich zum Zwecke der Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs erfolgte.

Ausblick: Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

Ausblick: Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Inkrafttreten der Richtlinie am 06.06.2023
- **Deutschland** muss Richtlinie **bis 07.06.2026 umsetzen**
- Dies bedeutet für den deutschen Gesetzgeber die Novellierung des seit 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetzes
- An einem Gesetzesentwurf arbeitet aktuell das zuständige Bundesministerium
- Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie wird **weitreichende Folgen für die Unternehmen** haben:

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Soweit kein Tarifvertrag Anwendung findet, bisher üblich, dass es kein ausdifferenziertes Vergütungssystem gibt, sondern Vergütung einzelfallbezogen frei festgelegt wird
- Nach Art. 4 Abs. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie müssen die **Mitgliedstaaten notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird**
- Entgeltstrukturen müssen so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern (soweit vorhanden) vereinbarter Kriterien beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden
 - Die Richtlinie nennt vier Kriterien, die größenunabhängig für alle Unternehmen gelten sollen: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.
- Praxistipp - Vorgehensweise:
 1. Herausarbeitung der bestehenden Entgeltstrukturen
 2. Erarbeitung bzw. Anpassung eines Vergütungssystems, welches den neuen Anforderungen gerecht wird
 3. Wo Mitbestimmung zu beachten ist, Verhandlung entsprechender Regelwerke mit den Arbeitnehmervertretern

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Arbeitgeber werden verpflichtet, ***anlasslos*** allen Beschäftigten Informationen zur Verfügung zu stellen, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden
- Kleinunternehmen (weniger als 50 Arbeitnehmer) könnten gesetzlich hiervon noch verschont bleiben
- Im Einstellungsverfahren **dürfen** Arbeitgeber Bewerber **nicht** mehr nach ihrem aktuellen oder vorherigen Entgelt fragen
- Stattdessen müssen Arbeitgeber den Bewerbern vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne geben (vergleichbar zu Österreich)!

Ausblick:

Neue Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU)

- Art. 7 der Richtlinie sieht vor, dass **Arbeitnehmer** das Recht haben, **Auskunft zu verlangen, über die durchschnittlichen Entgelthöhen** für die Gruppe von Arbeitnehmer, die **gleichwertige Arbeit erledigen**, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht
 - Über dieses Auskunftsrecht müssen Arbeitnehmer jährlich informiert werden
- Arbeitnehmer dürfen **nicht daran gehindert** werden, ihr **Gehalt offenzulegen**, um den Grundsatz gleichen Entgelts durchzusetzen
 - Geheimhaltungsvereinbarungen in Arbeitsverträgen unzulässig (auch bisher schon herrschende Meinung)

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Dominik Morstein

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (CVM) | Europajurist (Univ. Würzburg)
Zertifizierter Berater im Datenschutzrecht (FernUniversität in Hagen)
morstein@leschnig.de | www.leschnig.de
0931/73041340

RAe Leschnig & Coll.
Kanzlei für Arbeitsrecht und Sozialwirtschaft
Schweinfurter Straße 9 (im „novum“)
97080 Würzburg



Vielen Dank & bis bald!