

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 02/2026

Leipzig, März 2026

## Rechtsprechung

Erkrankung des Arbeitnehmers während der Freistellung	Seite 1
Kündigung wegen vulgärer Kritik ungerechtfertigt	Seite 2
Online-Krankschreibung ohne Arztgespräch	Seite 2

## Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

## Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

### **Kürzung einer Sonderzahlung wegen Streikteilnahme LAG Nürnberg, Urteil vom 15.12.2025, Az.: 1 SLa 158/25**

Ein Arbeitnehmer (A) war als Kraftfahrer bei einem Logistikunternehmen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand eine Betriebsvereinbarung Anwendung, die eine jährliche Sonderleistung vorsah. Diese Sonderzahlung sollte jedoch gekürzt werden können, wenn Arbeitnehmer eine bestimmte Anzahl von Fehltagen überschreiten. Im maßgeblichen Jahr fehlte A insgesamt 77 Tage, davon 64 Tage aufgrund der Teilnahme an Streikmaßnahmen. Der Arbeitgeber (B) strich dem A die Sonderzahlung. A hielt dies für unzulässig und klagte auf Zahlung der Sonderzahlung. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Daraufhin ging A in Berufung.

Ohne Erfolg! Die Streichung der Sonderzahlung durch B war rechtmäßig. Eine Anwesenheitsprämie darf grundsätzlich an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfen. Die Regelung der Betriebsvereinbarung verstöße weder gegen das Maßregelungsverbot noch gegen die Koalitionsfreiheit. Auch streikbedingte Fehlzeiten können daher bei der Berechnung einer solchen Sonderzahlung berücksichtigt werden. Da A die zulässige Fehlzeitgrenze deutlich überschritten hatte, durfte der Arbeitgeber die Zahlung entsprechend streichen.

Individualarbeitsrecht:

### **Sachgrund für eine Befristung**

**LAG Niedersachsen Urteil vom 27.10.2025, Az.: 4 SLa 348/25 (nicht rechtskräftig)**

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter (A) war bei einer Universität (B) auf Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Nachdem die Parteien bereits zuvor über die Wirksamkeit einer Befristung gestritten hatten, schlossen sie im gerichtlichen Verfahren einen Vergleich. Dieser sah u.a. vor, dass A erneut befristet für einen bestimmten Zeitraum weiterbeschäftigt wird. In Umsetzung des Vergleichs wurde ein entsprechender Arbeitsvertrag geschlossen. A hielt die erneute Befristung für unwirksam und erhob Klage. In den Vorinstanzen war A erfolgreich. Daraufhin legte B Berufung ein.

Ohne Erfolg! Die Befristung ist unwirksam. Zwar kann ein gerichtlicher Vergleich grundsätzlich einen sachlichen Grund für eine Befristung darstellen. Voraussetzung ist jedoch, dass die hierfür geltenden gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Dies war hier nicht der Fall. Insbesondere wurde der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt, was im öffentlichen Dienst zwingend erforderlich ist. Die Befristung war daher unwirksam mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis als unbefristet fortbesteht.

---

Individualarbeitsrecht:

### **Voraussetzungen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung**

**BAG, Beschluss vom 23.09.2025, Az.: 1 ABR 19/24**

Ein Arbeitnehmer (A) bewarb sich auf eine frei werdende Stelle in seinem Unternehmen. Der Arbeitgeber (B) besetzte die Position jedoch direkt mit einem externen Bewerber, ohne die Stelle zuvor intern ausgeschrieben zu haben. A hielt dieses Vorgehen für rechtswidrig. Er argumentierte, der Arbeitgeber sei verpflichtet gewesen, die Stelle zunächst innerbetrieblich auszuschriften, damit Beschäftigte die Möglichkeit hätten, sich zu bewerben.

Ohne Erfolg! Das Gericht stellte klar, dass eine solche Verpflichtung nicht automatisch besteht. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz muss ein Arbeitgeber freie Arbeitsplätze nur dann innerbetrieblich ausschreiben, wenn der Betriebsrat dies zuvor ausdrücklich verlangt hat. Fehlt ein entsprechendes Verlangen des Betriebsrats, kann der Arbeitgeber Stellen grundsätzlich auch unmittelbar extern besetzen. Da ein solcher Beschluss des Betriebsrats im konkreten Fall nicht vorlag, war die Besetzung der Stelle rechtmäßig.

---

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### **Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?**

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

### **Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete**

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter: [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.