

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 03/2026

Leipzig, Mai 2026

Rechtsprechung

Freistellungsklausel beim Dienstwagen Seite 1

Dauer der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis Seite 2

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich Seite 2

Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz Seite 3

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Freistellungsklausel beim Dienstwagen BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az.: 5 AZR 108/25

Ein Arbeitnehmer (A) war als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst beschäftigt. Ihm war ein auch privat nutzbarer Dienstwagen überlassen worden. Der formularmäßige Arbeitsvertrag sah vor, dass der Arbeitgeber (B) den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung der Vergütung freistellen dürfe. Nachdem A selbst zum 30.11.2024 gekündigt hatte, stellte B ihn frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. A verlangte daraufhin Nutzungsausfallentschädigung für die Monate August bis November 2024.

Teilweise mit Erfolg! Das BAG hält eine solche allgemeine Freistellungsklausel für unwirksam. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, weil sie ihm die Möglichkeit abschneidet, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen. Damit durfte B die Freistellung nicht allein auf die Vertragsklausel stützen. Gleichwohl ist damit noch nicht entschieden, dass A die geltend gemachte Nutzungsausfallentschädigung in voller Höhe erhält. Das BAG hat die Sache an das LAG zurückverwiesen, weil noch zu prüfen ist, ob im konkreten Fall andere überwiegende Interessen des Arbeitgebers die Freistellung rechtfertigten.

Individualarbeitsrecht:

**Dauer der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis
BAG, Urteil vom 30.10.2025, Az.: 2 AZR 160/24**

Eine Arbeitnehmerin (A) war aufgrund eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages als „Advisor I, Customer Service“ beschäftigt. Die ersten vier Monate des Arbeitsverhältnisses waren als Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ausgestaltet. Noch innerhalb dieser Probezeit kündigte der Arbeitgeber (B) ordentlich. A hielt die vereinbarte Probezeit für unverhältnismäßig lang. Bei einer Jahresbefristung dürfe die Probezeit ihrer Auffassung nach allenfalls drei Monate betragen. Außerdem meinte sie, die Kündigung müsse bereits an den Maßstäben des Kündigungsschutzgesetzes gemessen werden.

Ohne Erfolg! Das BAG stellte klar, dass es für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis keinen festen Regelwert gibt. Entscheidend sind vielmehr die Dauer der Befristung, die Art der Tätigkeit und die Umstände des Einzelfalls. Hier war die viermonatige Probezeit wirksam, weil die Tätigkeit eine 16-wöchige Ausbildung voraussetzte und die Arbeitnehmerin erst danach voll produktiv eingesetzt werden konnte. Ebenso betonte das BAG, dass eine möglicherweise zu lange Probezeit nicht automatisch die gesetzliche Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes verkürzt.

Individualarbeitsrecht:

**Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich
BAG, Urteil vom 03.06.2025, Az.: 9 AZR 104/24**

Ein Arbeitnehmer (A) war bis zum 30.04.2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Sein arbeitsvertraglicher Jahresurlaub betrug 30 Tage. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs verständigten sich die Parteien Ende März 2023 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Zugleich hieß es im Vergleich: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ A war jedoch im Jahr 2023 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und verlangte später die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs.

Mit Erfolg! Das BAG entschied, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht wirksam verzichtet werden kann – auch nicht durch gerichtlichen Vergleich. Das gilt selbst dann, wenn bei Vergleichsschluss bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub krankheitsbedingt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann. Die Klausel, wonach die Urlaubsansprüche „in natura gewährt“ seien, war daher unwirksam, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub erfassen sollte. A konnte die offene Mindesturlaubsabgeltung verlangen.

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.

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

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

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 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
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.