

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 04/2026

Leipzig, Juli 2026

Rechtsprechung

Kündigungsschutz greift vor jedem Elternzeitabschnitt	Seite 1
Pauschale Freistellungsklausel unwirksam	Seite 2
Hinweisgeberschutz setzt Ursächlichkeit voraus	Seite 2

Seminarangebote

Aktuelles Arbeitsrecht für Arbeitgeber	Seite 3
Rechtssichere Beendigung von Arbeitsverhältnissen	Seite 3

Rechtsprechung

Elternzeit:

Kündigungsschutz greift vor jedem Elternzeitabschnitt BAG, Urteil vom 18.06.2026, Az.: 2 AZR 213/25

Der Kläger war seit dem 1. Juli 2024 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 23. Juli 2024 verlangte er Elternzeit für insgesamt vier genau bezeichnete Abschnitte bis zum 10. Juli 2027. Für den zweiten Abschnitt vom 11. November 2024 bis zum 10. Juli 2025 beantragte er zugleich Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Die Beklagte bewilligte die Elternzeit und stimmte der Teilzeit zu. Am 9. Oktober 2024 kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2024. Zu diesem Zeitpunkt lief zwar keine Elternzeit. Die Kündigung lag aber weniger als acht Wochen vor Beginn des bereits verlangten zweiten Elternzeitab-

schnitts. Eine behördliche Zulässigkeitserklärung hatte die Beklagte nicht eingeholt. Der Kläger berief sich deshalb auf den vorwirkenden Sonderkündigungsschutz. Das BAG folgte ihm und hielt die Kündigung für unwirksam. § 18 Abs. 1 BEEG schützt nicht nur während der Elternzeit, sondern schon ab dem Elternzeitverlangen, frühestens acht Wochen vor Beginn des jeweiligen Abschnitts. Wird Elternzeit aufgeteilt, entsteht der vorwirkende Kündigungsschutz vor jedem Abschnitt neu. Das gilt auch, wenn alle Abschnitte mit einem einzigen Schreiben verlangt werden. Eine Ausnahme für Probezeit oder Wartezeit kennt das BEEG nicht.

Arbeitsvertragsrecht:

Pauschale Freistellungsklausel unwirksam
BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az.: 5 AZR 108/25

Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst beschäftigt und durfte einen Dienstwagen auch privat nutzen. Nach dem Formulararbeitsvertrag durfte die Arbeitgeberin ihn bei oder nach jeder Kündigung, gleich von welcher Seite, unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Vertragsende freistellen. Der Dienstwagenvertrag erlaubte den Widerruf der Privatnutzung, wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird. Nachdem der Kläger selbst zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte die Arbeitgeberin ihn Ende Mai 2024 frei und verlangte die Rückgabe des Wagens bis zum 30. Juni 2024. Der Kläger gab

den Wagen zurück und verlangte für August bis November 2024 monatlich 510 Euro Nutzungsausfall. Das BAG hob die Verurteilung der Arbeitgeberin auf und verwies zurück. Die pauschale Freistellungsklausel war als Allgemeine Geschäftsbedingung unwirksam, weil sie das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt. Der Dienstwagenwiderruf kann bei berechtigter Freistellung aber zulässig sein. Ob hier schutzwürdige Arbeitgeberinteressen die Freistellung trugen, muss das LAG prüfen.

Hinweisgeberschutz:

Hinweisgeberschutz setzt Ursächlichkeit voraus
BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az.: 2 AZR 51/25

Der Kläger A war seit Mai 2023 als Außendienstmitarbeiter beschäftigt und noch in der Probezeit. Der Arbeitgeber B war mit der Zusammenarbeit unzufrieden. Nach seiner Darstellung hatte der Vorgesetzte des A dies Ende Juni angesprochen und am 4. September die Personalabteilung um Vorbereitung einer Probezeitkündigung gebeten. Am 5. September begleitete der Vorgesetzte den A. In einer Apotheke sollte der Inhaber auf dem Tablet des A eine Einwilligung in Werbe- und Verkaufskontakte unterschreiben. Wegen technischer Probleme gelang das zunächst nicht. Später unterschrieb der Vorgesetzte selbst anstelle des Apothekers. A hielt dies für einen Compliance-Verstoß. Noch am selben Abend bat der Vorgesetzte die Personalabteilung, die

Kündigung einzuleiten. Am 7./8. September wandte sich A an den Betriebsrat und an die Hinweisgebermeldestelle. B hörte den Betriebsrat zur Probezeitkündigung an. Dieser widersprach unter Hinweis auf das Hin-SchG. B kündigte zum 31. Oktober 2023. A sah darin eine Repressalie, weil sein Vorgesetzter der Meldung habe zuvorkommen wollen. B verwies auf die schon vorher beandete Zusammenarbeit. Das BAG hielt die Kündigung für wirksam. § 36 Hin-SchG schützt nicht die bloße Kenntnis eines möglichen Verstoßes. Entscheidend ist, ob die Kündigung Reaktion auf eine Meldung war. Daran fehlte es: Die Kündigung war bereits vor der Meldung in die Wege geleitet, und der Kläger hatte dem Vorgesetzten nicht angekündigt, den Vorgang zu melden.

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.

Aktuelles Arbeitsrecht für Arbeitgeber

Angebot einer Online-Schulung

Arbeitsrechtliche Fragen entstehen im laufenden Betrieb oft kurzfristig und mit erheblicher praktischer Tragweite. Die Schulung gibt einen kompakten Überblick über aktuelle Rechtsprechung zu Kündigung, Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, Hinweisgeberschutz und Beteiligungsrechten.

Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer, Bürgermeister, Amtsleiter und Personalverantwortliche. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.kanzlei-schenderlein.de

Rechtssichere Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Angebot einer Online-Schulung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen verlangt sorgfältige Vorbereitung. Fehler bei Anhörung, Sonderkündigungsschutz, Fristen oder Freistellung führen häufig zu vermeidbaren Risiken und Vergleichskosten.

Schwerpunkte des Seminars sind:

- Abmahnung, Kündigungsgrund und Dokumentation

- Sonderkündigungsschutz und Beteiligungsgremien
- Aufhebungsvertrag, Freistellung und Zeugnis

Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber und Personalstellen in Unternehmen, Kommunen und Zweckverbänden. 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.