



Arbeitsrecht: Fünf Leitentscheidungen für die Praxis

Aktuelle Rechtsprechung zu Kündigung, Eingruppierung, Ausschlussfristen und Befristung

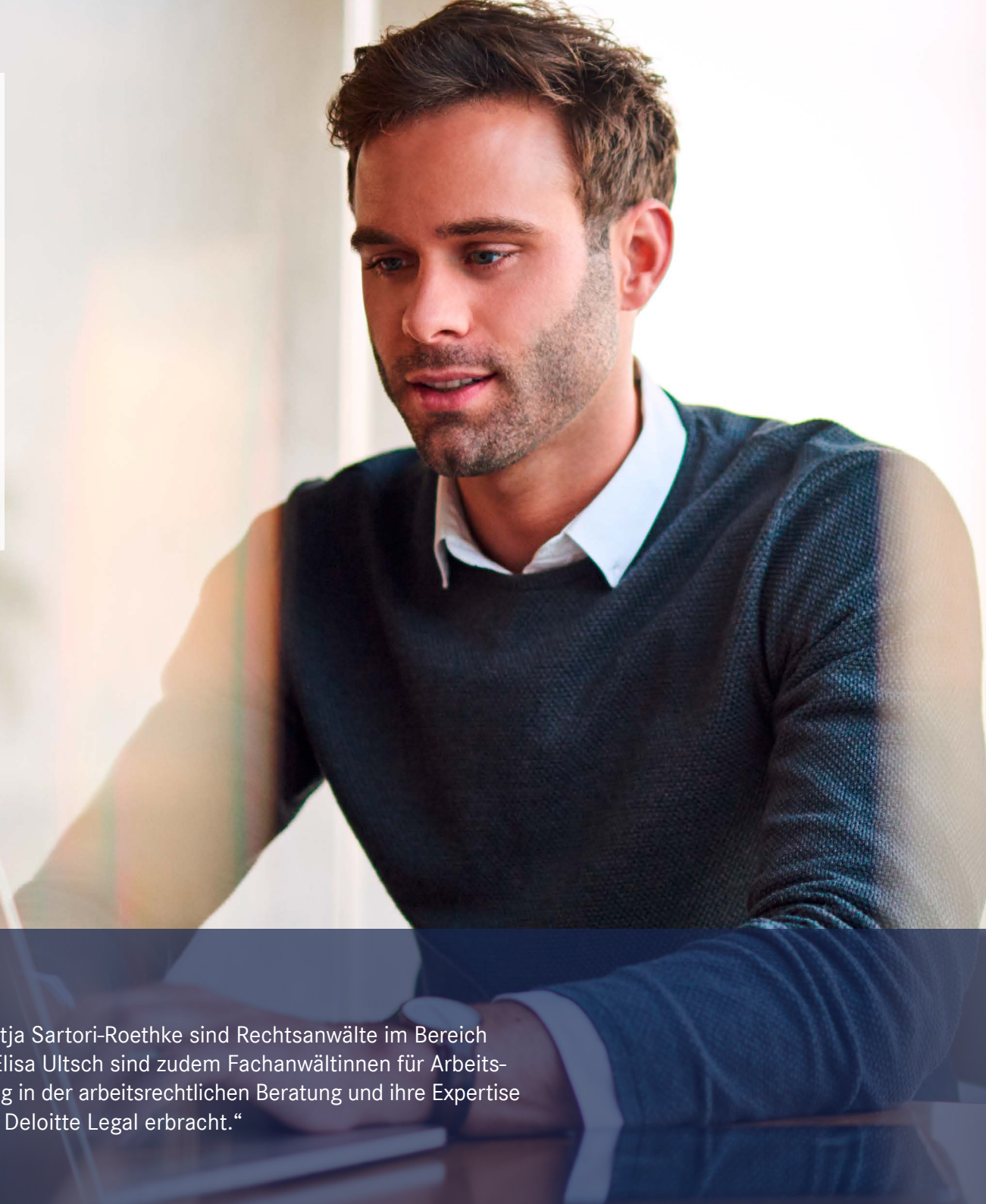
Dr. Lars Hinrichs, Leonie Scharwächter, Elisa Ultsch und Katja Sartori-Roethke

Sehr geehrte Leser*innen,

dieses Whitepaper stellt fünf Leitentscheidungen zu Fragen vor, die für viele Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis relevant sind. Im Fokus stehen Freistellungsklauseln bei Kündigung, die Massenentlassungsanzeige, arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, die Darlegungs- und Beweislast bei tariflicher Eingruppierung sowie die Sanktionierung missbräuchlicher Kettenbefristungen. Sie erhalten eine kompakte Einordnung der Entscheidungen und ihrer Folgen für die Praxis..

Über die Autor*innen:

Dr. Lars Hinrichs, LL.M., Leonie Scharwächter, Elisa Ultsch und Katja Sartori-Roethke sind Rechtsanwälte im Bereich Employment & Pensions bei Deloitte Legal. Dr. Lars Hinrichs und Elisa Ultsch sind zudem Fachanwältinnen für Arbeitsrecht. Als Autor*innen dieses Whitepapers bringen sie ihre Erfahrung in der arbeitsrechtlichen Beratung und ihre Expertise zu Vergütungsfragen ein. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht.“





Monthly Dose Arbeitsrecht

Rechtsprechung Arbeitsrecht

04/2026 | August 2026

Die aktuelle Ausgabe unserer *Monthly Dose Arbeitsrecht* behandelt **fünf Leitentscheidungen** aus der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Themen, die bei vielen Arbeitgebern aktuell im Fokus der betrieblichen Praxis stehen.

Die für die Praxis wohl wichtigste Entscheidung in dieser Ausgabe betrifft das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25) zur **Wirksamkeit von Freistellungsklauseln für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses**. Das BAG hat entschieden, dass eine formularmäßige Klausel, die dem Arbeitgeber allein aufgrund des Ausspruchs einer Kündigung ein pauschales Recht zur Freistellung des Mitarbeiters einräumt, unwirksam ist. Der Beschäftigungsanspruch des Mitarbeiters besteht grundsätzlich auch während der Kündigungsfrist fort. Eine Freistellung kommt nur dann in Betracht, wenn im Einzelfall **überwiegende berechnigte Interessen des Arbeitgebers** bestehen.

Von erheblicher Bedeutung für Arbeitgeber im Zusammenhang mit **Restrukturierungen und Betriebsstilllegungen** ist zudem das Urteil des BAG vom 01.04.2026 (6 AZR 157/22) zur **Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG**. Das BAG hält an seiner strengen Linie fest: Wird eine erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht erstattet, sind die hiervon betroffenen Kündigungen unwirksam. Besonders relevant für die Praxis ist die Klarstellung, dass für die Schwellenwerte des § 17 KSchG nicht allein auf die Zahl der zum Kündigungszeitpunkt noch vorhandenen Mitarbeiter abzustellen ist, sondern auf die Zahl der **regelmäßig Beschäftigten**.

Darüber hinaus bespricht diese Ausgabe die Entscheidungen des

- Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg vom 28.01.2026 (4 Sa 41/25) zur **Wahrung arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen bei der gerichtlichen Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen wegen überzahlter Vergütung**,
- LAG Niedersachsen vom 23.03.2026 (15 SLa 86/25) zur **Darlegungs- und Beweislast bei tariflichen Eingruppierungsstreitigkeiten**,
- Europäischer Gerichtshof (EuGH) vom 14.04.2026 (C-418/24) zu den unionsrechtlichen Anforderungen an eine **wirksame Sanktionierung des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge**.

Wir wünschen Ihnen eine anregende und praxisnahe Lektüre!

1. Pauschale Freistellungsklauseln für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam

BAG Urt. v. 25.03.2026, 5 AZR 108/25

Eine formularmäßige Klausel, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, benachteiligt diesen unangemessen und ist unwirksam. Der bloße Ausspruch einer Kündigung lässt den allgemeinen Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich unberührt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25) klargestellt.

Sachverhalt

- Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst beschäftigt und hatte Anspruch auf einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Der Dienstwagenvertrag sah vor, dass die Arbeitgeberin die Privatnutzung aus sachlichem Grund widerrufen durfte; als solcher war unter anderem eine Freistellung des Arbeitnehmers genannt. Der Arbeitsvertrag enthielt daneben eine formularmäßige Klausel, wonach die Beklagte den Kläger „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen“ durfte.
- Nach seiner Eigenkündigung zum 30.11.2024 stellte die Beklagte den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Kläger machte für vier Monate Nutzungsausfallentschädigung geltend und hielt sowohl die Freistellungsklausel als auch die Widerrufs-klausel für unwirksam. Während das Arbeitsgericht die Klage abwies, gab das Landesarbeitsgericht ihr statt; hiergegen legte die Beklagte Revision ein.

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Das BAG hob das Berufungsurteil auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurück. Die Widerrufsklausel im Dienstwagenvertrag hält der AGB-Kontrolle stand. Sie bezeichnet den Widerrufsgrund (Freistellung) hinreichend klar und macht die wirtschaftlichen Folgen für den Arbeitnehmer kalkulierbar. Zudem ist sie dahin auszulegen, dass nur eine berechtigte Freistellung einen sachlichen Grund für den Widerruf der Privatnutzung darstellen kann.
- Allgemeine formularmäßige Freistellungsklausel unwirksam:** Die formularmäßige Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag ist dagegen unwirksam. Der allgemeine Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers besteht grundsätzlich auch während der Kündigungsfrist fort; der bloße Ausspruch einer Kündigung beseitigt ihn nicht. Die Klausel schließt die im Einzelfall erforderliche Interessenabwägung vollständig aus und nimmt dem Arbeitnehmer jede Möglichkeit, ein besonderes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen. Dadurch benachteiligt sie ihn unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Fortzahlung der Vergütung vermag diesen Eingriff nicht auszugleichen, zumal die Freistellung zugleich zum Entzug eines Vergütungsbestandteils – der privaten Dienstwagennutzung – führen konnte.
- Zulässigkeit einer Freistellung im Einzelfall:** Eine einseitige Freistellung bleibt jedoch auch ohne wirksame Vertragsklausel zulässig, wenn im konkreten Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers bestehen. Das BAG nennt hierfür beispielhaft den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, eine drohende Konkurrenz-tätigkeit oder Kundenabwerbung, Tatsachen, die einen wichtigen Kündigungsgrund begründen können, sowie

Fälle, in denen eine Beschäftigung aufgrund einer Betriebsschließung, einer rechtmäßigen Umorganisation oder des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr möglich ist. Da das Landesarbeitsgericht hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen hatte, wurde der Rechtsstreit zurückverwiesen.

Folgen für die Praxis

Das Urteil hat erhebliche Bedeutung für die Gestaltung formularmäßiger Freistellungsklauseln. **Unwirksam sind nicht Freistellungsklauseln als solche, sondern pauschale Klauseln**, die dem Arbeitgeber ohne jede Interessenabwägung ein Freistellungsrecht allein wegen des Ausspruchs einer Kündigung einräumen. Das BAG stellt zugleich klar, dass eine Freistellung während der Kündigungsfrist weiterhin zulässig sein kann, wenn hierfür im Einzelfall ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht.

Für die Vertragsgestaltung empfiehlt es sich daher, Freistellungsklauseln an die vom BAG aufgezeigten Maßstäbe anzupassen. Die Klausel sollte ausdrücklich eine **Interessenabwägung im Einzelfall** verlangen und **beispielhaft sachliche Gründe benennen**, die eine Freistellung rechtfertigen können. Hierzu zählen insbesondere der Schutz von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, eine drohende Konkurrenz-tätigkeit oder Kundenabwerbung, der Wegfall einer Beschäftigungsmöglichkeit infolge einer Betriebsschließung oder einer wirksamen Reorganisation mit dem vorzeitigen Wegfall des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers vor Ablauf der Kündigungsfrist/vor dem relevanten Beendigungszeitpunkt sowie sonstige Umstände, aufgrund derer dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Vertragsende unzumutbar ist.



2. Unterlassene Massenentlassungsanzeige führt weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung

BAG Ur. v. 01.04.2026, 6 AZR 157/22

Das BAG hat in seinem Urteil vom 01.04.2026 (6 AZR 157/22) erneut klargestellt, dass das Unterlassen einer nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtigen Massenentlassung, zur Unwirksamkeit der in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Kündigungen führt. Zudem weist es erneut darauf hin, dass maßgeblich für die Schwellenwertberechnung die Anzahl der regelmäßigen Beschäftigten ist. Der Sechste Senat bestätigt die bislang restriktive Linie und stellt heraus, dass das Ergebnis auch im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

Sachverhalt

- Der Kläger war seit 1994 bei der Insolvenzschriftnerin beschäftigt. Die Insolvenzschriftnerin beschäftigte bis September 2020 25 Mitarbeiter. Im September 2020 wurde zunächst die vorläufige Insolvenzverwaltung angeordnet und der Beklagte zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt. Am 01.12.2020 wurde über das Vermögen der Insolvenzschriftnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.

- Die im Oktober 2022 noch bei der Insolvenzschriftnerin bestehenden 22 Arbeitsverhältnisse beendete diese durch Kündigungen und Aufhebungsverträge, welche zwischen dem 12.11.2020 und dem 29.12.2020 ausgesprochen bzw. abgeschlossen wurden. Der Beklagte kündigte am 02.12.2020 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger, ohne zuvor eine Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. Zum Kündigungszeitpunkt waren noch 19 Arbeitnehmer bei der Insolvenzschriftnerin beschäftigt.
- Der Kläger erhob gegen die Kündigung Klage und machte geltend, die Kündigung sei wegen des Fehlers der nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderlichen Massenentlassungsanzeige unwirksam. Der Beklagte vertrat in dem Rechtsstreit die Auffassung, dass bei der hier vorliegenden Betriebsstilllegung entgegen der bisherigen, mit dem Unionsrecht nicht zu vereinbarenden Rechtsprechung des BAG die regelmäßige Betriebsgröße nicht durch einen Rückblick auf die bisherige personelle Betriebsstärke ermittelt werden könne. Vielmehr sei von einer Stichtagsregelung auszugehen. Maßgeblich sei die am Entlassungstag vorhandene Arbeitnehmerzahl – diese betrug vorliegend zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung 19 Arbeitnehmer und aufgrund der damit verbundenen Unterschreitung des Schwellenwertes von 20 Arbeitnehmern sei das Massenentlassungsanzeigeverfahren nicht (mehr) erforderlich gewesen.
- Das Arbeitsgericht Hamburg und das LAG Hamburg gaben der Klage statt. Das BAG setzte den Rechtsstreit aus und legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die entscheidungsrelevanten Rechtsfragen zur Auslegung der EU-Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG, MERL) vor; konkret u.a., ob die Wirksamkeit einer Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung gem. der MERL die vorherige Massenentlassungsanzeige bedingt. Der EuGH beantwortete die vorgelegten Rechtsfragen in seinem Urteil vom 30.10.2025 (C-134/24; s. hierzu unsere Besprechung

in unserer Monthly Dose 10/2025: <https://www.deloittelegal.de/dl/de/services/legal/perspectives/monthly-dose-arbeitsrecht-10-2025.html>) und bejahte u.a. die Erforderlichkeit der vorherigen ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige für die Wirksamkeit der Kündigung. Das BAG fasste im Anschluss an das Urteil des EuGH die vorliegende Entscheidung.

Entscheidungsgründe

- Das BAG gab der Klage statt und erkannte die Kündigung als unwirksam. Bei der Kündigung handele es sich um eine anzeigepflichtige Entlassung in Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG. Der Schwellenwert des § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSchG sei überschritten gewesen. Mangels ordnungsgemäßer Massenentlassungsanzeige sei die Kündigung unwirksam.
- Regelmäßige Beschäftigung Anker für Schwellenwert nach § 17 Abs. 1 KSchG:** Für die Berechnung des Schwellenwertes des § 17 Abs. 1 KSchG sei nicht die Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung maßgeblich, sondern wie viele Arbeitnehmer der Arbeitgeber regelmäßig beschäftigt. Es kommt auf die Anzahl der Beschäftigten bei gewöhnlichem Geschäftsgang an. Bei gewöhnlichem Geschäftsgang hatte die Insolvenzschriftnerin noch 25 Arbeitnehmer beschäftigt. Nicht maßgeblich seien dagegen die 19 Arbeitnehmer, die die Insolvenzschriftnerin bei Ausspruch der Kündigung beschäftigt hatte.
- Das BAG verweist für die Unwirksamkeitsfolge auf die Verlautbarung des EuGH in seinem Urteil vom 30.10.2025, demnach eine im Zusammenhang mit einer Massenentlassung stehende Kündigung nicht wirksam werden könne, bevor sie der zuständigen Behörde angezeigt wird. Durch Einhaltung der in der MERL bestimmten Mindestfrist für das Wirksamwerden der Entlassungen soll die Behörde auf der Grundlage aller ihr vom Arbeitgeber übermittelten Informationen die Möglichkeit bekommen auf Massenentlassungen zu reagieren und geeignete Maßnahmen am

Arbeitsmarkt u.a. zur Vermittlung von Folgebeschäftigungen frühzeitig einleiten zu können.

- Diesem Verständnis des EuGH sei durch eine richtlinienkonforme Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG Rechnung zu tragen. Der Begriff „Entlassung“ ist als „Kündigung“ zu verstehen. Es bedarf in diesen Fällen nicht mehr, wie bislang vom BAG angenommen, eines Rückgriffs auf § 134 BGB, der anordnet, dass Rechtsgeschäfte, die gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen, unwirksam sind. Es folgt unmittelbar aus dem § 18 KSchG in richtlinienkonformer Auslegung, dass Kündigungen erst nach Ablauf von einem Monat nach Anzeige der Massenentlassung bei der Behörde wirksam werden können, sofern die Behörde keine Verkürzung oder Verlängerung der in § 18 Abs. 1 KSchG vorgesehenen einmonatigen Entlassungssperre vornimmt. Da der Beklagte vorliegend keine Massenentlassungsanzeige gestellt hatte, habe die Kündigung das Arbeitsverhältnis auch nicht beenden können.

Folgen für die Praxis

Das BAG stellt erneut klar, dass die Massenentlassungsanzeige Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen ist, die im Kontext einer Massenentlassung stehen und bei der der Schwellenwert des § 17 KSchG erreicht ist. Das Urteil zeigt, dass selbst eine Betriebsschließung aufgrund der Insolvenz eines Arbeitgebers keine Ausnahme rechtfertigt. Auch bei einer stufenweisen Reduzierung der Arbeitnehmeranzahl bei einer Betriebsschließung ist maßgeblich, wie hoch die regelmäßige Beschäftigtenanzahl ist, so dass auch von diesem Wert ausgehend das Erfordernis einer Massenentlassungsanzeige zu ermitteln ist.

Arbeitgeber haben daher bei jeder Kündigung, die im zeitlichen Umfeld von weiteren Kündigungen und sonstigen Beendigungssachverhalten erklärt werden, zu prüfen, ob eine Massenentlassungsanzeige erforderlich ist und haben bei positiver Bewertung die Massenentlassungsan-

zeige mit den in § 17 KSchG bestimmten inhaltlichen Anforderungen bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.



3. Entgeltüberzahlung im Arbeitsverhältnis: Anwendung von Ausschlussfristen auf den Rückzahlungsanspruch

LAG Baden-Württemberg Urte. v. 28.01.2026, 4 Sa 41/25

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschied in seinem Urteil über die Frage, ob eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist auch dann greift, wenn eine die Frist wahrende Klage als unzulässig abgewiesen wird und der Arbeitgeber eine erneute – zulässige – Klage erst nach Ablauf der Ausschlussfrist erhebt.

Sachverhalt

- Die Parteien stritten über die Rückzahlung von überzahltem Arbeitsentgelt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der beklagte Arbeitnehmer war seit 2019 beim klagenden Arbeitgeber als Projektleiter beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine zweistufige Ausschlussfristenregelung, wonach Ansprüche innerhalb von drei Monaten gegenüber dem Vertragspartner geltend zu machen sind und sodann, sofern sie nach Ablehnung nicht binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend gemacht werden, verfallen.

- Der Arbeitgeber kündigte am 19.01.2023 das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt.
- Aufgrund eines bereits vor Ausspruch der Kündigung angestoßenen, extern abgewickelten Abrechnungsprozesses für die Vergütung zahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gleichwohl noch das vollständige Monatsentgelt für den Monat Januar 2023.
- Der Arbeitnehmer erhob gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage. Der Arbeitgeber erhob im Kündigungsschutzprozess Widerklage auf Rückzahlung des überzahlten Arbeitsentgelts für den Zeitraum vom 20.01.2023 bis zum 31.01.2023.
- Das Arbeitsgericht stellte fest, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam sei, die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis aber beendet habe. Die Widerklage wies es als unzulässig ab. Der Arbeitgeber legte gegen das Urteil Berufung ein, soweit es die außerordentliche Kündigung für unwirksam erklärte. Die Abweisung der Widerklage erwuchs in Rechtskraft.
- Das LAG stellte auf die Berufung im November 2024 fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung am 19.01.2023 beendet wurde. Daraufhin erhob die Arbeitgeberin im Januar 2025 erneut Klage auf Rückzahlung des überzahlten Entgelts für den Januar 2023.

Entscheidungsgründe

- Das LAG Baden-Württemberg verneinte einen Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des überzahlten Entgelts.
- Zwar habe ein Anspruch auf Rückzahlung des überzahlten Entgelts dem Grunde nach gem. § 812 Abs. 1 BGB bestanden und der Rückforderung stünde auch nicht § 814 BGB entgegen, wonach eine Leistung, die in Kenntnis der Nichtschuld gezahlt worden ist, nicht zurückgefordert werden kann. Der Zahlungsprozess

sei hier schon vor Kenntnis von dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung angestoßen worden.

- **Unzulässige Klage wahrt Ausschlussfrist nicht dauerhaft:** Dem Rückzahlungsanspruch stehe allerdings die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist entgegen. Zwar habe der Arbeitgeber ursprünglich die zweite Stufe der Ausschlussfrist mit der Erhebung der Widerklage eingehalten, eine Auslegung der Klausel ergebe jedoch, dass ein Anspruch im vorliegenden Fall ausgeschlossen sei. Nach dem Wortlaut der Ausschlussfrist-Klausel sei es zwar ausreichend, dass irgendwann innerhalb von drei Monaten Klage erhoben wird. Der Sinn und Zweck von Ausschlussfristen inkludiere aber die Herbeiführung einer Rechtssicherheit und Rechtsklarheit in Bezug auf den jeweiligen Anspruch. Es hätte daher zeitnah eine materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs erfolgen müssen. Zwar hatte der Arbeitgeber die zweite Stufe zunächst durch die rechtzeitige Erhebung der Widerklage gewahrt. Diese fristwahrende Wirkung bestand nach deren rechtskräftiger Abweisung als unzulässig jedoch nicht unbegrenzt fort. Der Arbeitnehmer habe nach dem Ablauf von 13 Monaten bis zur erneuten Klageerhebung nicht mehr damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber den Anspruch tatsächlich noch geltend macht. Der Arbeitgeber hätte die Berufung auf die Widerklage erweitern müssen oder eine erneute Klage zeitnah erheben müssen.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung verdeutlicht den Sinn und Zweck von Ausschlussfristen und dass, selbst wenn die Frist durch Erhebung einer unzulässigen Klage zunächst gewahrt wird, eine materiell-rechtliche Klärung des Anspruchs zeitnah verfolgt werden muss. Andernfalls droht der vollständige Verlust des Anspruchs.

Das Urteil zeigt zudem auf, dass eine Rückforderung vom überzahlten Entgelt nicht zwangsläufig an § 814 BGB

scheitert, sofern der Willensakt zur Auslösung des Zahlungsprozesses vor dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung lag.

Die Rechtsfrage ist allerdings noch nicht abschließend geklärt. Gegen die Entscheidung ist Revision beim BAG unter dem Az. 5 AZR 48/26 anhängig.



4. Darlegungs- und Beweislast bei Eingruppierungsfragen

LAG Niedersachsen Ur. v. 23.03.2026, 15 SLa 86/25

Das LAG Niedersachsen hat mit Urteil vom 23.03.2026 (15 SLa 86/25) entschieden, dass in einem Eingruppierungsrechtsstreit dem klagenden Beschäftigten nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen die Darlegungs- und im Bestreitensfall die Beweislast für die Tatsachen obliegt, aus denen sich die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale der begehrten höheren Entgeltgruppe ergibt. Dies gilt insbesondere für qualifizierende Tätigkeitsmerkmale, durch die sich die höhere Entgeltgruppe von der Ausgangsentgeltgruppe abhebt.

Sachverhalt

- Die Parteien stritten über die zutreffende tarifliche Eingruppierung der Klägerin. Diese war seit Februar

2020 bei der beklagten Arbeitgeberin, einem Finanzdienstleistungsunternehmen, als HR Business Partner beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden tarifliche Regelungen Anwendung, die unterschiedliche Entgeltstufen vorsahen.

- Die Tätigkeitsbeschreibung sah für die operative Personalbetreuung die Entgeltstufe 15 und – bei eigenverantwortlicher Ausübung dieser Tätigkeit – die Entgeltstufe 17 vor. Die dazwischenliegende Entgeltstufe 16 stellte eine Erfahrungsstufe dar.
- Die Klägerin war seit April 2023 in die Entgeltstufe 15 und zwischenzeitlich in die Entgeltstufe 16 eingruppiert. Sie begehrte rückwirkend ab April 2023 Vergütung nach Entgeltstufe 17. Zur Begründung berief sie sich u.a. darauf, ihre Tätigkeit eigenverantwortlich auszuüben. Sie verwies hierzu auf die eigenständige Beratung von Führungskräften, ihre Mitwirkung an Personalprozessen und Umstrukturierungen, die Betreuung einer Geschäftsführerin, ihr erteilte Handlungsvollmachten sowie positive Feedbackbögen.
- Die Beklagte trat diesem Vorbringen entgegen und vertrat die Auffassung, dass die hierfür erforderliche Eigenverantwortlichkeit und Qualifikation nicht im tariflich geforderten Umfang vorlägen. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Hiergegen legte die Klägerin Berufung ein.

Entscheidungsgründe

- Das LAG wies die Berufung zurück. Es stellte zunächst klar, dass im Eingruppierungsrechtsstreit nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen der klagende Arbeitnehmer diejenigen Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen muss, die den Schluss zulassen, dass die tariflichen Anforderungen der begehrten Entgeltgruppe einschließlich etwaiger Qualifizierungsmerkmale im erforderlichen zeitlichen Umfang erfüllt sind.

- Die Auslegung der Tarifnormen und die Subsumtion des vorgetragenen Sachverhalts sind Sache des Gerichts. Der Arbeitnehmer muss hingegen die Tatsachen vortragen, die dem Gericht diese rechtliche Bewertung ermöglichen. Hierzu sind grundsätzlich die übertragenen Aufgaben im Einzelnen darzustellen.
- **Besondere Anforderungen bei Aufbaufallgruppen:** Baut die höhere Entgeltgruppe auf einer niedrigeren auf und setzt sie ein zusätzliches Qualifizierungsmerkmal voraus, genügt die bloße Beschreibung der eigenen Tätigkeit nicht. Der Arbeitnehmer muss darlegen, wodurch sich seine Tätigkeit von der „Normaltätigkeit“ der Ausgangsentgeltgruppe unterscheidet. Sein Vortrag muss dem Gericht einen wertenden Vergleich zwischen beiden Tätigkeiten ermöglichen. Im Streitfall unterschieden sich die maßgeblichen Entgeltstufen 15 und 17 im Wesentlichen dadurch, dass die Tätigkeit in Entgeltstufe 17 „eigenverantwortlich“ ausgeübt werden musste.
- **„Eigenverantwortlich“ ist mehr als „eigenständig“:** Nach Auffassung des LAG hatte die Klägerin dieses Qualifizierungsmerkmal nicht hinreichend dargelegt. „Eigenverantwortlich“ könne im tariflichen Zusammenhang nicht mit „eigenständig“ gleichgesetzt werden, da bereits die Tätigkeit eines HR Business Partners der Entgeltstufe 15 durch eigenständige Beratung geprägt sei. Erforderlich sei vielmehr eine über die reine Eigenständigkeit hinausgehende Verantwortung für die Ergebnisse der eigenen Tätigkeit und die in diesem Zusammenhang getroffenen Entscheidungen. Die Klägerin hatte insbesondere nicht konkret dargelegt, welche Personalentscheidungen sie selbst traf und verantwortete und wodurch sich ihre Tätigkeit von derjenigen anderer HR Business Partner der Entgeltstufe 15 abhob. Auch die Beratung einer Geschäftsführerin genügte hierfür nicht.
- **Handlungsvollmachten und Feedbackbögen nicht ausreichend:** Auch die erteilten Handlungsvollmachten belegten keine Eigenverantwortlichkeit. Sie erweiterten zwar das rechtliche Können, ließen aber

ohne weiteren Vortrag keinen Schluss auf das rechtliche Dürfen und die tatsächlich ausgeübten Entscheidungsbefugnisse zu. Ebenso wenig genügten die positiven Feedbackbögen für einen solchen Vortrag. Aus der dort bescheinigten eigenständigen Arbeitsweise konnte nicht auf eine „Eigenverantwortlichkeit“ im spezifischen Tarifsinne geschlossen werden. Mangels ausreichenden Vortrags hatte die Klägerin daher keinen Anspruch auf Vergütung nach Entgeltstufe 17.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung verdeutlicht die materiellen Anforderungen an die Darlegungslast in Eingruppierungsstreitigkeiten. Arbeitnehmer müssen ihre Tätigkeit so konkret darstellen, dass das Gericht die Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale überprüfen kann.

Bei Aufbaufallgruppen genügt die bloße Beschreibung der eigenen Tätigkeit nicht. Vielmehr muss konkret dargelegt werden, wodurch sich diese hinsichtlich des maßgeblichen Qualifizierungsmerkmals von der Tätigkeit der Ausgangsentgeltgruppe abhebt.

Pauschale Bewertungen wie „eigenständig“, „eigenverantwortlich“ oder „verantwortungsvoll“ reichen hierfür nicht aus. Entscheidend sind die konkreten Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten. Auch Stellenbeschreibungen, Vollmachten oder positive Leistungsbewertungen belegen ein tarifliches Qualifizierungsmerkmal nicht ohne Weiteres.



5. Wirksame Sanktionierung des Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge

EuGH Urt. v. 14.04.2026, C-418/24

Der EuGH hat mit Urteil vom 14.04.2026 (C-418/24) die Anforderungen an die Sanktionierung eines missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge nach § 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Anhang der RL 1999/70/EG) konkretisiert. Maßnahmen müssen den Missbrauch angemessen ahnden und seine Folgen tatsächlich beseitigen; eine bloße Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in weiterhin prekärer Form genügt ebenso wenig wie pauschal begrenzte Entschädigungen oder lediglich abstrakte Sanktionsmechanismen.

Sachverhalt

- Die Klägerin war seit März 2016 als Kinderbetreuerin in einer öffentlichen Bildungseinrichtung der Autonomen Gemeinschaft Madrid beschäftigt. Ihre Beschäftigung beruhte auf sechs aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen, die jeweils zur Besetzung einer freien Stelle oder zur Vertretung eines Arbeitnehmers geschlossen worden waren.

- Im Juli 2021 erhob sie Klage und begehrte die Feststellung eines dauerhaften, hilfsweise eines „unbefristeten, aber nicht dauerhaften“ Arbeitsverhältnisses. Das erstinstanzliche Gericht stellte ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ fest, weil die Beschäftigung über mehr als drei Jahre fortgeführt worden war, ohne dass die Stelle ordnungsgemäß endgültig besetzt worden war. Diese Entscheidung wurde in zweiter Instanz bestätigt.
- Nach spanischem Recht können Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst grundsätzlich nur dann den Status eines Dauerbeschäftigten erlangen, wenn sie ein den Grundsätzen der Gleichheit, Leistung und Befähigung entsprechendes Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Bei missbräuchlicher Befristung wird das Arbeitsverhältnis deshalb nach der spanischen Rechtsprechung lediglich in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ umgewandelt.
- Dieses Arbeitsverhältnis besteht fort, bis die Stelle nach Durchführung eines Auswahlverfahrens endgültig besetzt wird. Mit der Stellenbesetzung endet es; der Arbeitnehmer erhält grundsätzlich eine Entschädigung von 20 Tagesentgelten pro Dienstjahr, höchstens zwölf Monatsentgelte.
- Der spanische Tribunal Supremo legte dem EuGH im Kern die Frage vor, ob dieses System – insbesondere die Umwandlung in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“, die vorgesehenen Entschädigungen, eine Haftungsregelung für öffentliche Verwaltungen und besondere Auswahlverfahren – den Anforderungen aus § 5 der Rahmenvereinbarung genügt.

Entscheidungsgründe

- Der EuGH verneint dies. Das spanische Maßnahmenbündel stellt **keine hinreichend wirksame Sanktionierung des Missbrauchs aufeinanderfolgender Befristungen** dar.

- **Anforderungen an die Sanktion:** Die Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten nicht dazu, missbräuchlich befristete Arbeitsverhältnisse zwingend in unbefristete Dauerarbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die national vorgesehenen Maßnahmen müssen jedoch verhältnismäßig, wirksam und abschreckend sein und den Missbrauch sowie dessen Folgen tatsächlich beseitigen.
- **Keine ausreichende Sanktion durch weiterhin prekäres Arbeitsverhältnis:** Die Umwandlung in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ genügt diesen Anforderungen nicht. Da das Arbeitsverhältnis mit der endgültigen Besetzung der Stelle endet, bleibt es vorübergehender Natur und die prekäre Situation des Arbeitnehmers bestehen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer hinsichtlich Vergütung und Beförderung Dauerbeschäftigten gleichgestellt ist.
- **Pauschale Entschädigungen:** Auch pauschale Entschädigungen können grundsätzlich eine geeignete Sanktion darstellen. Sie müssen jedoch einen angemessenen Ausgleich des durch den Missbrauch verursachten Schadens ermöglichen. Starre doppelte Obergrenzen – hier 20 Tagesentgelte je Dienstjahr bei maximal zwölf Monatsentgelten bzw. 33 Tagesentgelte bei maximal 24 Monatsentgelten – genügen dem insbesondere bei langjährigem Missbrauch nicht.
- **Haftungsregelungen und Auswahlverfahren:** Haftungsregelungen für öffentliche Verwaltungen können nur dann eine geeignete Sanktion darstellen, wenn sie klar, vorhersehbar und praktisch anwendbar sind und mit weiteren wirksamen Maßnahmen einhergehen. Eine lediglich abstrakte und unvorhersehbare Haftungsmöglichkeit reicht nicht aus. Auch Auswahlverfahren beseitigen den Missbrauch nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer keine Gewähr für eine dauerhafte Beschäftigung erhält und die Berücksichtigung von Erfahrung und Dienstzeit nicht speziell Arbeitnehmern zugutekommt, die von einem Befristungsmissbrauch betroffen waren.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung betrifft unmittelbar das spanische Recht des öffentlichen Dienstes, bestätigt aber zugleich die unionsrechtlichen Anforderungen an die Sanktionierung missbräuchlicher Kettenbefristungen. Die Mitgliedstaaten sind zwar nicht generell verpflichtet, missbräuchlich befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete Dauerarbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die vorgesehenen Maßnahmen müssen den Missbrauch jedoch wirksam und abschreckend sanktionieren und dessen Folgen tatsächlich beseitigen.

Für das deutsche Befristungsrecht ergeben sich insoweit keine grundlegenden Änderungen: Ist die Befristung eines Arbeitsvertrags unwirksam, gilt der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dies gilt auch bei einer unwirksamen Befristung innerhalb einer Kette aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge. Das deutsche Recht sieht damit grundsätzlich gerade die vom EuGH als wirksame Reaktion anerkannte dauerhafte Beendigung der durch die Befristung verursachten Beschäftigungsunsicherheit vor.



Autoren dieser Ausgabe



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.
Partner

Tel: + 49 40 3785 3828
Mobile: + 49 151 5807 7025
lhinrichs@deloitte.com



Leonie Katharina Scharwächter
Counsel

Tel: + 49 40 3785 3815
Mobile: + 49 151 1829 3633
lscharwaechter@deloitte.com



Elisa Ultsch
Senior Associate

Tel: + 49 40 3785 3822
Mobile: + 49 151 1917 5548
eultsch@deloitte.com



Katja Sartori-Roethke
Associate

Tel: + 49 40 3785 3836
Mobile: + 49 152 2622 5597
ksartori-roethke@deloitte.com

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/ueberUns.

Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeitende oder Bevollmächtigte haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.



Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Seminare zu Vergütung, HR und Personal

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training. Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)