



Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB

Arbeitsrecht aktuell **Mai / Juni 2026**

Vorwirkender Kündigungsschutz vor Zeitabschnitten einer Elternzeit

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufteilen, können sich vor jedem Zeitabschnitt auf den vorwirkenden besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG berufen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Elternzeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt. Aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 BEEG folgt, dass der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem dieser Elternzeitverlangen eingreift. Dies entspricht auch dem Gesetzeszweck, den in § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG geregelten Kündigungsschutz während der Elternzeit nicht leerlaufen zu lassen, indem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits kurz vor Beginn der Elternzeit beenden kann. Unerheblich ist nach dem Wortlaut der Norm, ob der Arbeitnehmer jeweils ein Verlangen vor jedem Elternzeitabschnitt anbringt oder in einem Schreiben Elternzeit für mehrere Zeitabschnitte verlangt.

BAG, Urt. vom 18.06.2026, 2 AZR 213/25

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als Einstellungsvoraussetzung eine Kirchenzugehörigkeit verlangen, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen. Der Beklagte hat die Klägerin nicht unzulässig wegen der Religion benachteiligt. Die aufgrund der Stellenausschreibung im Grundsatz indizierte Benachteiligung war nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt. Diese Bestimmung erlaubt in unionsrechts- und verfassungskonformer Auslegung gemäß Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG und Art. 4 GG iVm. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, wenn die Kirchenzugehörigkeit nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt bzw. die Kirchenzugehörigkeit im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet, erforderlich und angemessen ist.

BAG, Urt. vom 21.05.2026, 8 AZR 194/25 (F)

Inländischer Stationierungsort einer ausländischen Fluggesellschaft als betriebsratsfähige Organisationseinheit

Eine betriebsratsfähige Organisationseinheit in Form eines als Betrieb geltenden selbstständigen Betriebsteils iSd. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) kann auch dann vorliegen, wenn der Hauptbetrieb im Ausland liegt. Die Arbeitgeberin – eine Fluggesellschaft mit Sitz in Malta und Konzernzentrale in Irland – führt Flüge von und zu zahlreichen Flughäfen in europäischen Staaten durch. Sie unterhält unter anderem am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) einen Stationierungsort (Base) mit ca. 320 Cockpit- und Kabinenbeschäftigten. Für diese existiert keine durch Tarifvertrag gebildete Personalvertretung; Verhandlungen mit der Gewerkschaft darüber sind gescheitert. Aufgrund luftverkehrsrechtlicher Vorgaben hält die Arbeitgeberin am Flughafen BER ein „Airport Office/Flughafenbüro“ vor. Das Cockpit- und Kabinenpersonal beginnt und beendet seine Arbeit im bzw. am Flugzeug; dort finden auch Briefing und De-Briefing statt. Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen, disziplinarische Maßnahmen, Einsatzplanungen und deren Änderungen sowie über Beförderungen oder Versetzungen trifft das in Malta und Irland ansässige Leitungspersonal. Für den Stationierungsort BER sind ein sog. Base Captain (für die Beschäftigten im Cockpit) und ein sog. Base Supervisor (für die Kabinenbeschäftigten) ernannt, deren Rollen, Aufgaben und Befugnisse in einem Betriebshandbuch näher beschrieben sind. Als Betriebe gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG auch Betriebsteile, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind. Die Auslegung dieser Vorschrift ergibt, dass ein Betriebsteil auch dann vorliegen kann, wenn der Hauptbetrieb im Ausland gelegen ist. Das verstößt nicht gegen das Territorialitätsprinzip. Der fingierte Betrieb liegt im Inland.

BAG, Beschl. vom 13.05.2026, 7 ABR 7/25

Hamm@kahlert-padberg.de

Willy-Brandt-Platz 9 | 59065 Hamm
Telefon 023 81-91 99-0
Telefax 023 81-91 99-100/200

Leipzig@kahlert-padberg.de

Lampestraße 9 | 04107 Leipzig
Telefon 03 41-2 26 41-0
Telefax 03 41-2 26 41-90

www.kahlert-padberg.de

Halle@kahlert-padberg.de

Hansering 11 | 06108 Halle (Saale)
Telefon 03 45-2 32 99-0
Telefax 03 45-2 32 99-90

Schadenersatzansprüche von Mitarbeitern wegen behaupteter Verstöße gegen das Hinweisgeberschutzgesetz

Die Kläger sind bei der Beklagten als Mitglieder des Oberen Managementkreises (OMK) beschäftigt. Sie machen geltend, auf diverse interne Meldungen über Regelverstöße sei von der Beklagten nichts unternommen worden. Stattdessen hätten sie Repressalien erlitten. Sie sind der Ansicht, die Beklagte habe gegen das Hinweisgeberschutzgesetz verstoßen und schulde ihnen Schadenersatz und Schmerzensgeld. Einen Anspruch nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) hatte das Gericht verneint. Die internen Mitteilungen der Kläger unterfielen nicht dem HinSchG, da sie vor dessen Inkrafttreten erfolgt seien. Die Kläger hätten sich nicht an die internen Meldestellen gewandt, sondern im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten ihre Vorgesetzten informiert. Repressalien seien nicht ausreichend dargelegt und es fehle an der Darlegung eines kausalen Schadens. Die Voraussetzungen eines Schadenersatz- oder Schmerzensgeldanspruchs nach allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen lägen ebenfalls nicht vor.

LAG Niedersachsen, Urt. vom 29.05.2026, 17 SLa 618/25

Außerordentliche Kündigung der Leiterin Intendanz des RBB bestätigt

Die unter dem 17.10.2022 erklärte außerordentliche, fristlose Kündigung erachtete nun auch das Landesarbeitsgericht als wirksam. Den Umstand, dass die Klägerin die Rechnung einer Unternehmensberatung über 12.000,00 Euro zzgl. Mehrwertsteuer freigegeben hatte, ohne den Rechtsgrund für die Rechnung und die Leistungserbringung in einer den Anforderungen genügenden Weise und nachvollziehbar geprüft zu haben, erachtete das Landesarbeitsgericht dabei als wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Eine Abmahnung hielt das Landesarbeitsgericht vor dem Hintergrund der hierarchisch herausgehobenen Stellung der Arbeitnehmerin nicht für erforderlich. Den Einwand, die Kündigung sei schon aus formellen Gründen wegen der Fehlerhaftigkeit der Personalratsanhörung sowie wegen eines sich aus dem Staatsvertrag ergebenden Zustimmungserfordernisses des Verwaltungsrates unwirksam, sah das Landesarbeitsgericht nicht als durchgreifend an.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 29.05.2026, 12 Sa 861/23

Hinweisgeber

Der Hinweisgeberschutz gemäß § 36 HinSchG greift nicht schon dann ein, wenn der Hinweisgeber geltend macht, die benachteiligende Handlung oder Unterlassung beruhe auf dem Umstand, dass er Kenntnis von einem Verstoß iSd. § 2 HinSchG erlangt habe. Erforderlich ist vielmehr ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Benachteiligung und Meldung bzw. Offenlegung.

BAG, Urt. vom 04.12.2025, 2 AZR 51/25

Hin- und Rückfahrten zur Baustelle können Arbeitszeit sein

Hin- und Rückfahrt mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers von einem vereinbarten Stützpunkt bzw. Sammelplatz zum Einsatzort (Baustelle) und zurück ist als Arbeitszeit im Sinne des Art. 2 Nr. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 zu werten. Diese Entscheidung betrifft Arbeitnehmer, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort bzw. -platz haben, sondern sich auf Weisung des Arbeitgebers an einem von diesem bestimmten Ort treffen, um von dort mit einem Firmenfahrzeug zur Baustelle bzw. dem Einsatzort zu fahren. Dies ist insbesondere in Bau- und Ausbauhandwerken üblich. Die Fahrten der Arbeitnehmer vom Wohnort zum Sammelplatz/Stützpunkt und zurück gelten aber weiterhin als Wege- und nicht als Arbeitszeit.

EuGH, Urt. vom 09.10.2025, C-110/24

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm