



Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2025

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2025	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte	4
III. Statistiken des Landesarbeitsgericht Niedersachsen	7
IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum	10
V. Impressum	19

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2025

Die Eingangszahlen der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit steigen sprunghaft. Nach dem Tiefstand von ca. 22.000 Ca-Verfahren im Jahre 2022 und einem Anstieg auf 26.252 Ca-Verfahren im Jahr 2024 sind im Jahr 2025 28.689 Ca-Verfahren eingegangen, dies entspricht einer erneuten Steigerung von ca. 10 %. Der Trend setzt sich 2026 mit einer noch stärkeren Dynamik fort. Im ersten Quartal 2026 sind bereits fast 8.000 Ca-Verfahren eingegangen, dies entspricht hochgerechnet einem Eingang von ca. 32.000 Ca-Verfahren im Jahr 2026. Wesentliche Ursache dieser Entwicklung ist die unverändert rezessive wirtschaftliche Lage in Deutschland, die zu vermehrten Auseinandersetzungen über den Bestand des Arbeitsverhältnisses führt. Auch qualifizierte Fachkräfte finden mittlerweile nicht mehr - wie noch in den Vorjahren üblich – eine schnelle Anschlussbeschäftigung.

Ein sprunghafter Verfahrensanstieg zeichnet sich mittlerweile auch beim Landesarbeitsgericht ab. Gegenüber 848 neuen SLa-Verfahren im Jahr 2024 sind im Jahr 2025 insgesamt 1.191 neue SLa-Verfahren eingegangen, dies entspricht einer Steigerung gegenüber 2024 von ca. 40 %.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer an den Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeiten beträgt trotz der erheblich gestiegenen Verfahren dennoch lediglich 3,1 Monate; angesichts der massiven Steigerungen der Eingänge am Landesarbeitsgericht hat sich die durchschnittliche Verfahrensdauer in Berufungsverfahren nur moderat von 7,6 Monaten auf 9,0 Monate im Jahr 2025 erhöht.

Die Arbeit mit der elektronischen Akte e²A ist mittlerweile zur Routine der Richterinnen und Richter der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit geworden. Das Produkt e²A funktioniert grundsätzlich und erlaubt eine örtlich flexible Aktenbearbeitung. Große Einschränkungen bestehen immer noch in der stabilen Verfügbarkeit der elektronischen Fachanwendungen, Performanceprobleme erschweren nach wie vor signifikant die reibungslose Arbeit mit der elektronischen Akte.

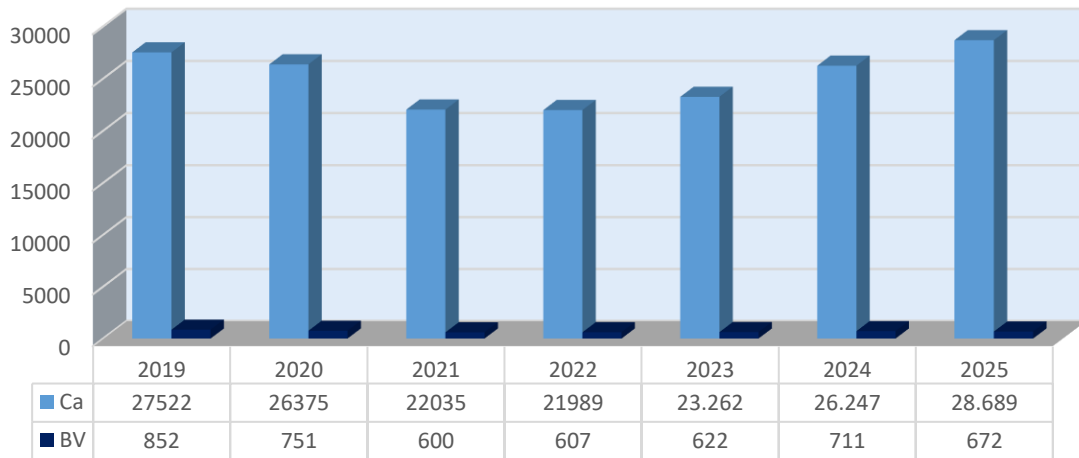
Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit beteiligt sich durch die Abordnung eines Direktors eines Arbeitsgerichts an der künftigen derzeit in der Entwicklung befindlichen bundeseinheitlichen Fachanwendung GeFa; der bundesweit entwickelte arbeitsrechtliche Fachaufsatz wird damit aus Niedersachsen heraus geleitet. Mit der Einführung von bundesweit einheitlichen Aktensystemen und Fachanwendungen besteht die Chance, zu stabileren elektronischen Aktensystemen zu kommen. Abstimmungs- und Schnittstellenprobleme, die derzeit noch die länderübergreifende Aktenbearbeitung erschweren, werden damit hoffentlich bald Vergangenheit sein

Hannover, im Mai 2026

Wilhelm Mestwerdt

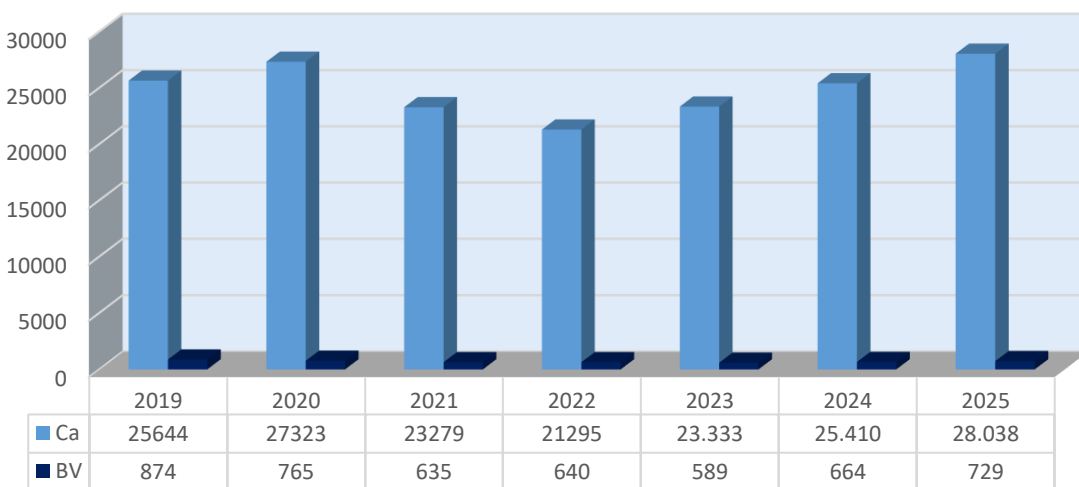
II. Statistiken der Arbeitsgerichte

Eingangszahlen der Arbeitsgerichte



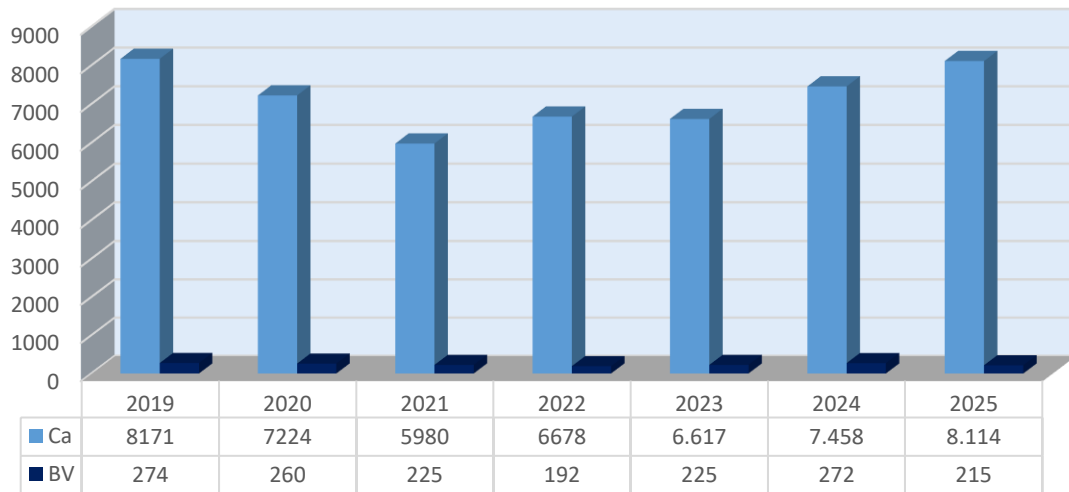
Die Zahl der eingegangenen Klagen hat sich im Jahr 2025 wiederum deutlich erhöht.

Erledigungen der Arbeitsgerichte



Im Jahr 2025 haben die niedersächsischen Arbeitsgerichte mehr offene Klage- und Beschlussverfahren abgeschlossen als im Vorjahr.

Unerledigte Verfahren der Arbeitsgerichte zum Jahresende



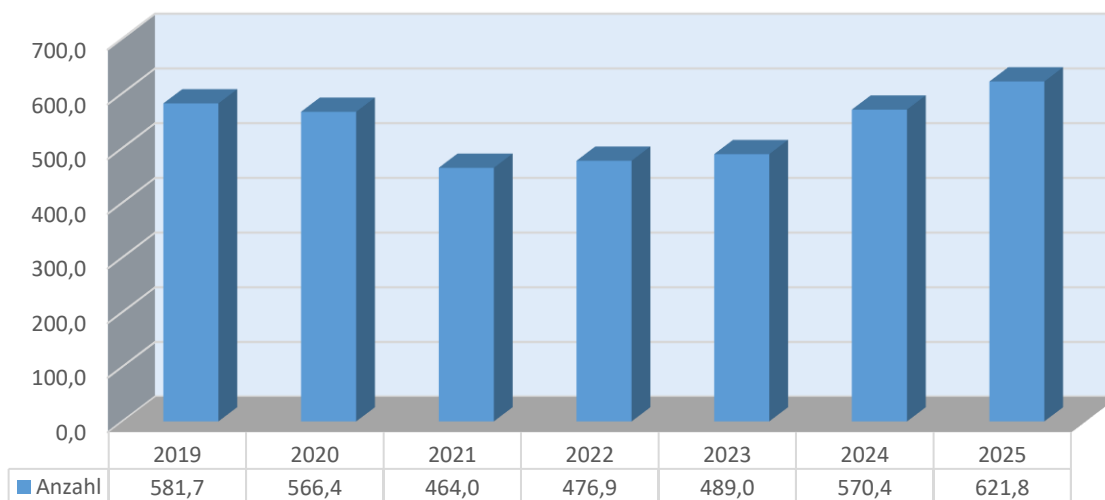
Trotz höherer Erledigungszahlen hat sich die Zahl der offenen Klageverfahren erhöht. Die Zahl der offenen Beschlussverfahren konnte verringert werden.

Durchschnittliche Verfahrensdauer der Arbeitsgerichte in Monaten



Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist sowohl bei Klage- als auch bei Beschlussverfahren leicht angestiegen.

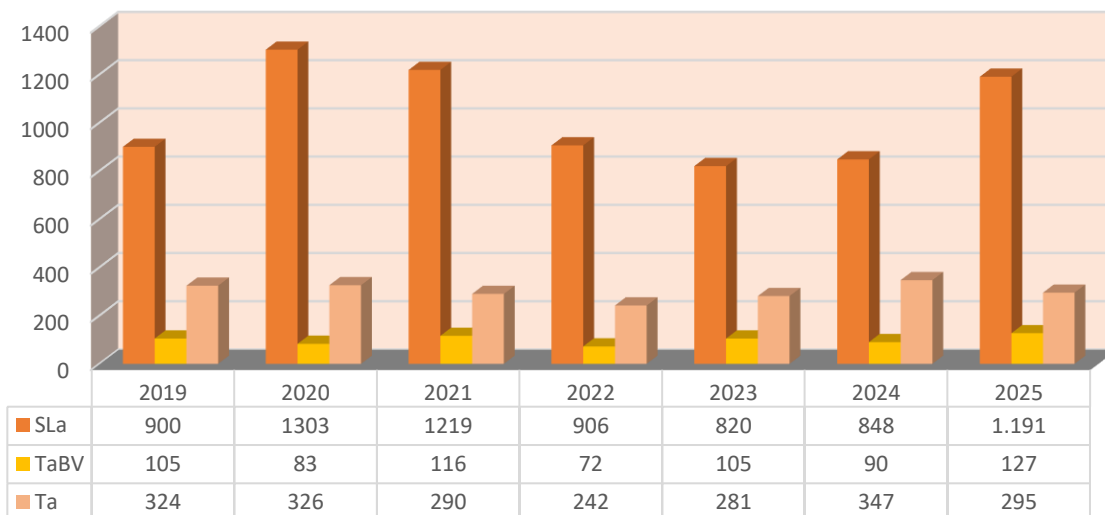
Durchschnittliche Verfahrensanzahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter bei den Arbeitsgerichten



Die durchschnittliche Belastung der Richterinnen und Richter an den niedersächsischen Arbeitsgerichten ist im Jahr 2025 erheblich angestiegen.

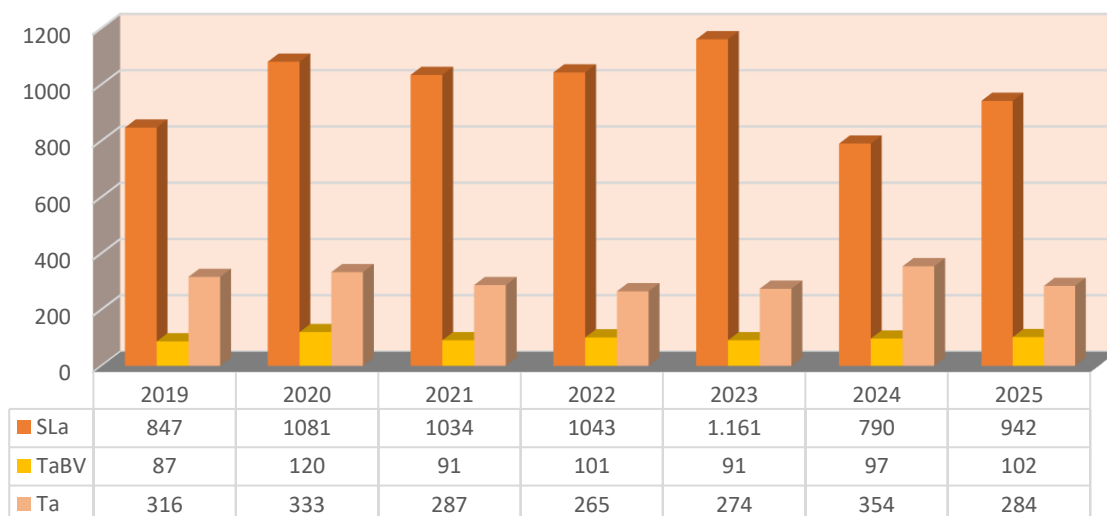
III. Statistiken des Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Eingangszahlen des Landesarbeitsgericht



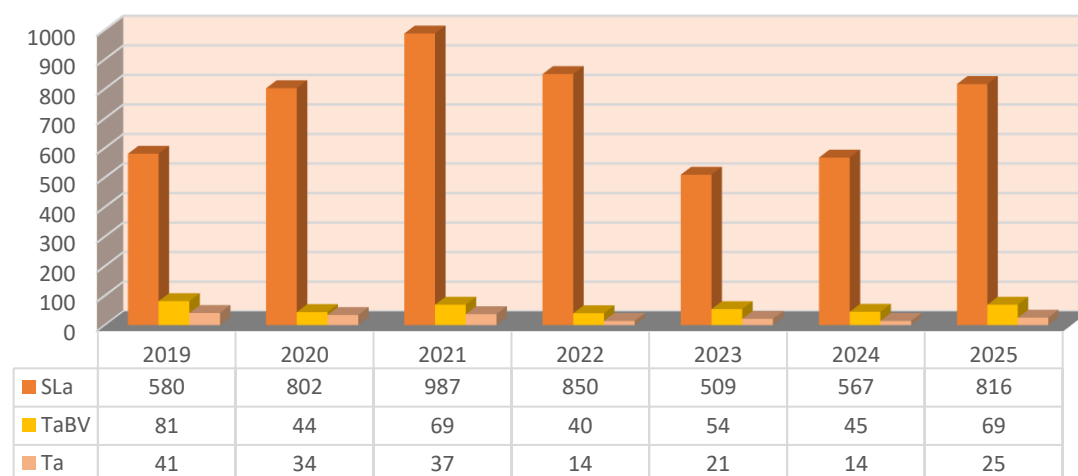
Bedingt durch den Anstieg der Verfahrenszahlen bei den Arbeitsgerichten hat sich auch die Zahl der Berufungen in Klageverfahren und Beschwerden in Beschlussverfahren zum Landesarbeitsgericht Niedersachsen erheblich erhöht. Die Zahl der Beschwerden in Ta-Verfahren ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Erledigungen des Landesarbeitsgericht



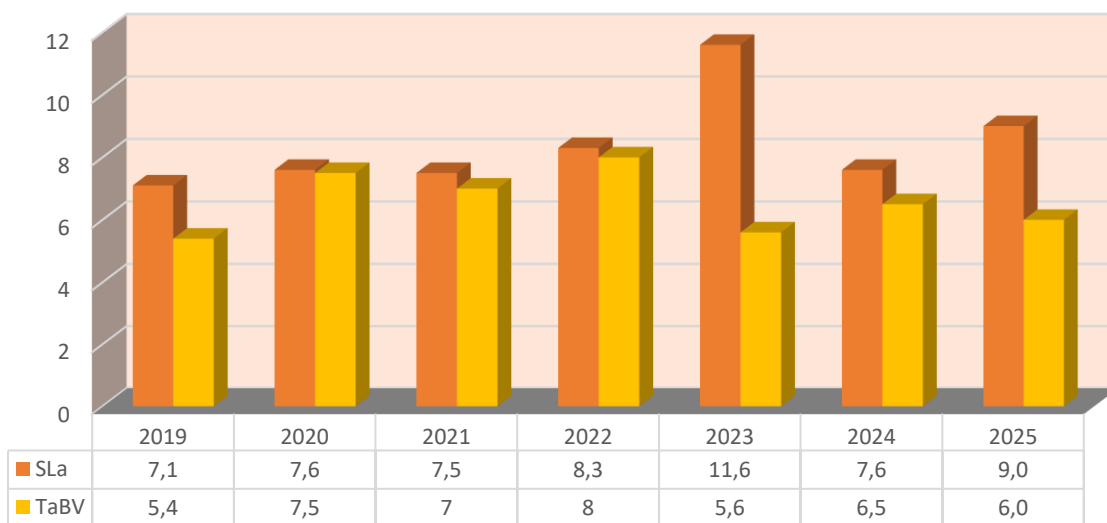
Die Erledigungszahlen in Klageverfahren sind 2025 deutlich gestiegen.

Unerledigte Verfahren des Landesarbeitsgericht zum Jahresende



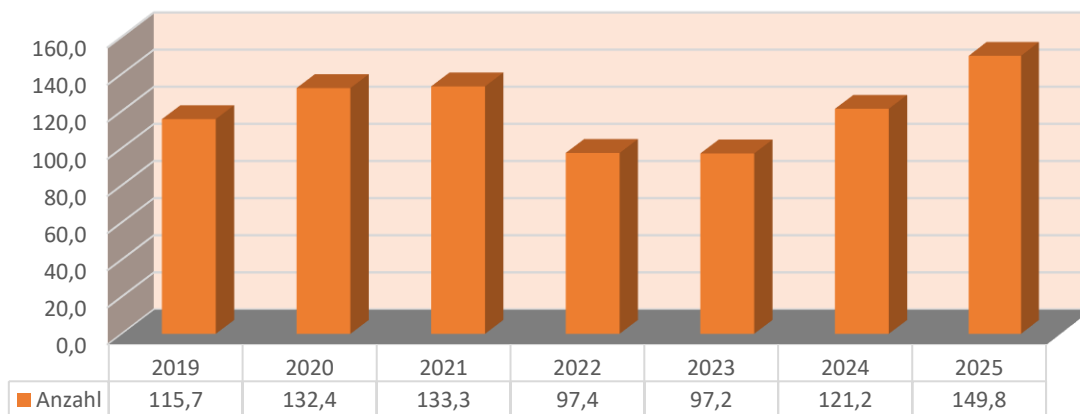
Wegen der erheblich gestiegenen Eingangszahlen hat sich die Zahl der offenen Klage- und Beschlussverfahren 2025 trotz vermehrter Erledigungen erhöht.

Durchschnittliche Verfahrensdauer am Landesarbeitsgericht



Die durchschnittliche Verfahrensdauer in Berufungsverfahren hat sich erhöht, in Beschlussverfahren ist sie gesunken.

Durchschnittliche Verfahrenszahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter in Rechssachen beim Landesarbeitsgericht



Die durchschnittliche Belastung der Richterinnen und Richter ist im Berichtszeitraum deutlich angestiegen.

IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Urteil vom 13.01.2025, 7 SLa 67/24

Betriebsratsvergütung - hypothetische Karriereentwicklung auf Position im "Management-Kreis" - Verteilung der Darlegungs- und Beweislast - Berücksichtigung während der Betriebsratstätigkeit erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten

Leitsatz

1. Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsratstätigkeit darstellt. § 37 Abs. 4 BetrVG enthält insoweit keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers.
2. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG, wenn er gegenüber dem Betriebsratsmitglied geltend macht, eine in der Vergangenheit zugesagte und gezahlte Vergütung begünstige das Betriebsratsmitglied unzulässig.
3. Liegt keine Vergütungsvereinbarung oder -zusage vor, und hat der Arbeitgeber die vom Betriebsratsmitglied verlangte Vergütung bislang auch nicht gezahlt, trägt das Betriebsratsmitglied die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Betriebsratsamts, wenn es einen Anspruch auf eine höhere Vergütung auf § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 78 Satz 2 BetrVG stützt.
4. Zur Frage der Berücksichtigungsfähigkeit während der Betriebsratstätigkeit erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten bei der beruflichen Entwicklung des Betriebsratsmitglieds.
5. Allein die Bezeichnung als "Manager"-Stelle hindert nicht, dass eine hypothetische Karriere eines Betriebsratsmitglieds auf diese Stelle möglich ist.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 61/25)

2. Urteil vom 15.01.2025, 2 SLa 31/24

Verdachtskündigung - Befragung aller Mitarbeiter des Betriebes mittels Fragenkataloges zur Sachverhaltsaufklärung - Beweisverwertungsverbot - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Leitsatz

1. Die Befragung sämtlicher Mitarbeiter des Betriebes im Zusammenhang mit Verdachtsmomenten gegen einen Arbeitnehmer unter Anwendung eines Fragenkataloges mit etwa 150 vorformulierten Fragen kann zur Sachverhaltsaufklärung gerechtfertigt sein. Zwar werden durch die Befragung aller Mitarbeiter des Betriebes die gegenüber dem Arbeitnehmer erhobenen Vorwürfe dokumentiert und damit eine betriebliche Verbreitung der Vorwürfe ermöglicht. Der Arbeitnehmer muss diese Folge hinnehmen, soweit die Arbeitgeberin die durch die Befragung der Mitarbeiter gewonnenen Informationen dazu verwendet, den Beweis in einem Kündigungsschutzprozess zu führen. Die Informationen dienen lediglich der Durchsetzung rechtlich geschützter Belange der Arbeitgeberin.
2. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG (juris: BDSG 2028) erfordert nicht, dass von einer auf ihrer Grundlage vorgenommenen Kontrollmaßnahme ausschließlich Arbeitnehmer betroffen sein können, hinsichtlich derer es bereits einen konkretisierten Verdacht gibt.
3. § 94 Abs. 1 BetrVG normiert kein globales, alle vorformulierten Fragenkataloge betreffendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Rein sachbezogene Fragen, auch wenn sie mit dem Ziel der Aufklärung von Straftaten gestellt werden, die Angaben nicht anonymisiert erfolgen und die Teilnahme bzw. Beantwortung der Fragen für die Arbeitnehmer verbindlich ist, sind von § 94 Abs. 1 BetrVG nicht erfasst (LAG Niedersachsen, 1. Oktober 2024 - 11 TaBV 19/24 - unter B. I. 1. 3. c. der Gründe).

Orientierungssatz

Zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs 1 BGB wegen des dringenden Verdachts, der Arbeitnehmer habe andere Mitarbeiter dazu veranlasst, für ihn private Arbeiten während der Arbeitszeit mit Betriebsmitteln des Arbeitgebers durchzuführen.

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 172/25)

3. Urteil vom 21.01.2025, 9 Sa 590/23

PKW-Überlassung zur privaten Nutzung als Sachbezug im Sinne von § 107 Abs. 2 GewO und Berechnung des pfändbaren Nettoeinkommens unter Berücksichtigung von unterhaltsberechtigten Personen mit (teilweise) eigenem Einkommen

Leitsatz

1. Die Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs zur Privatnutzung als Sachbezug im Sinne von § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO darf nicht dazu führen, dass der Wert der

vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgeltes übersteigt.

2. Bei der Ermittlung der Höhe des pfändbaren Nettoeinkommens kann in analoger Anwendung von § 850 c Abs. 4 ZPO (in der bis April 2021 geltenden Fassung, jetzt § 850 c Abs. 6 ZPO) eine Person, die über eigene Einkünfte verfügt, ganz oder teilweise bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens unberücksichtigt bleiben (BAG 31.05.2023 - 5 AZR 273/22). Das wirkt sich auch auf die Höhe der Unterhaltsberechtigung der Kinder des Schuldners aus.

3. Nach der zu § 850 c Abs. 4 ZPO alte Fassung geltenden Rechtsprechung des BGH (16.04.2015 - IX ZB 41/14 und BGH 19.12.2019 - IX ZB 83/18) können die im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartner bei etwa gleichem Einkommen zu gleichen Anteilen unterhaltsverpflichtet für die minderjährigen Kinder sein, was dazu führt, dass diese zugunsten des Schuldners nur hälftig oder anteilig zu berücksichtigen sind. Das gilt auch bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens im Rahmen von § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO.

4. Einzelfallberechnung des pfändbaren Einkommens und zur anteiligen Berücksichtigung unterhaltsberechtigter Personen.

4. Urteil vom 01.04.2025, 10 SLa 694/24

Arbeitnehmerhaftung - betrieblich veranlasste Tätigkeit - Ausschlussfristen – Entgeltabrechnung

Leitsatz

1. Das Handeln eines Arbeitnehmers ist betrieblich veranlasst, wenn bei objektiver Betrachtungsweise aus der Sicht des Schädigers im Betriebsinteresse zu handeln war, sein Verhalten unter Berücksichtigung der Verkehrsüblichkeit nicht untypisch war und keinen Exzess darstellte. Der betriebliche Charakter der Tätigkeit geht nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer bei der Durchführung der Tätigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Verhaltenspflichten verletzt, auch wenn ein solches Verhalten grundsätzlich nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt.

2. Bei betrieblich veranlasster Tätigkeit vorsätzlich verursachte Schäden hat der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen, bei leichter Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, doch können Haftungserleichterungen, die von einer Abwägung im Einzelfall abhängig sind, in Betracht kommen.

3. Die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Eine möglicherweise vorliegende Gefahrgeneigtheit der Arbeit ist ebenso zu berücksichtigen wie die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe der Vergütung, die möglicherweise eine Risikoprämie enthalten kann. Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und die Umstände des Arbeitsverhältnisses, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten können zu berücksichtigen sein.

4. Eine in einer schriftlichen Lohnabrechnung des Arbeitgebers vorbehaltlos ausgewiesene Lohnforderung ist zunächst streitlos gestellt und muss nicht noch einmal zur Wahrung einer Ausschlussfrist schriftlich geltend gemacht werden. Die Obliegenheit zur Geltendmachung lebt nicht wieder auf, wenn der Arbeitgeber die Forderung später bestreitet.

5. Beschluss vom 06.06.2025, 4 Ta 114/25

Formunwirksamkeit einer elektronisch eingereichten Beschwerdeschrift

Leitsatz

1. Eine per E-Mail eingereichte Beschwerdeschrift wahrt die nach Maßgabe des § 78 Satz 1 ArbGG iVm. § 130a ZPO zulässige elektronische Form der Einreichung nicht.
2. Auch wenn das der E-Mail angefügte Dokument eine Unterschrift aufweist und Bestandteil der elektronischen Akte geworden ist, ist die Schriftform nach § 78 Satz 1 ArbGG iVm. § 569 Abs. 2, § 130 Nr. 6 ZPO nicht gewahrt.

6. Beschluss vom 08.08.2025, 9 Ta 170/25

Sofortige Beschwerde gegen Einstellung der Zwangsvollstreckung nicht statthaft

Leitsatz

Die sofortige Beschwerde gegen die Einstellung der Zwangsvollstreckung im Rahmen einer Vollstreckungsgegenklage ist nicht statthaft. § 707 Abs. 2 ZPO gilt entsprechend (BGH 21.04.2004 - XII ZB 279/03).

7. Urteil vom 13.08.2025, 2 SLa 735/24

Fristlose Kündigung - Versuchter Prozessbetrug

Leitsatz

1. Bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber abgibt, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können, können geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer, der bewusst falsch vorträgt, um sich einen Vorteil im Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber zu verschaffen, verletzt ungeachtet der strafrechtlichen Relevanz seines Handelns in erheblicher Weise seine nach § 241 Abs. 2 BGB auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers.
2. Um vorsätzlich falsche Angaben handelt es sich, wenn die Prozesspartei die Unrichtigkeit ihrer Behauptungen kennt und deren Unwahrheit in ihren Erklärungswillen aufnimmt. Sie muss die Unvollständigkeit und Unrichtigkeit zumindest für möglich halten und billigend in Kauf nehmen.
3. In der Geltendmachung einer Forderung, auf die kein Anspruch besteht, kann eine schlüssige Täuschung über Tatsachen liegen. Voraussetzung dafür ist, dass die Erklärung über die Äußerung einer Rechtsauffassung hinausgeht, die als Werturteil nicht Gegenstand einer Täuschung sein kann, und zugleich einen greifbaren, dem Beweis zugänglichen Tatsachenkern enthält. Dies ist der Fall, wenn mit dem Einfordern der Leistung ein Bezug zu einer unzutreffenden Tatsachenbasis hergestellt oder das Vorliegen eines den Anspruch begründenden Sachverhalts behauptet wird (BGH, 22. Februar 2017 2 StR 573/15 Rn. 18)

8. Beschluss vom 25.08.2025, 15 TaBV 23/25

Anfechtung der Wahl der inländischen Mitglieder eines SE-Betriebsrates

Leitsatz

1. Die Wahl der inländischen Mitglieder eines SE-Betriebsrates ist in entsprechender Anwendung von § 19 BetrVG einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich.
2. Ist eine Arbeitnehmervertretung das Wahlgremium gemäß § 8 SEBG, sehen die Regelungen des SEBG die Bildung eines Wahlvorstandes nicht vor. Ein gleichwohl gebildeter Wahlvorstand ist im Wahlanfechtungsverfahren nicht zu beteiligen.
3. Das Wahlgremium ist gemäß § 23 Abs. 1 Satz 7 SEBG berechtigt, die aus dem Inland kommenden Mitglieder des SE-Betriebsrates abuberufen. Ein Grund für die Abberufung ist nicht erforderlich.

4. Im Fall der Beendigung der Mitgliedschaft eines inländischen Mitglieds des SE-Betriebsrates vor Ablauf der vierjährigen Amtszeit, ist ein neues Mitglied zu wählen.

(Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABR 39/25)

9. Urteil vom 10.09.2025, 8 SLa 376/25

Tarifvertrag über die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie im Einzelhandel - Verrechnungserklärung des Arbeitgebers - Auslegung des Tarifvertrages

Leitsatz

1. Zahlt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) ausdrücklich im Wissen um schwebende Tarifvertragsverhandlungen über eine IAP mit Blick auf Verzögerungen im Verhandlungsprozess vorab, so beschleunigt er die Auszahlung im Interesse der von den Inflationswirkungen akut betroffenen Arbeitnehmer. Er will jedoch keine eigenständige, von den Tarifverhandlungen unabhängige Zahlung leisten. Mit einer wie hier bei Auszahlung ausdrücklich erklärten Verrechnungsabsicht macht der Arbeitgeber deutlich, dass die Zahlung im Fall des erfolgreichen Abschlusses des Tarifvertrages in wirtschaftlicher Hinsicht den Charakter eines Vorschusses haben soll.
2. Die Tarifvertragsparteien haben ohne nähere Differenzierung geregelt, dass bereits vom Arbeitgeber gezahlte IAPen auf die tarifliche IAP nicht angerechnet werden können. Eine Auslegung des Tarifvertrages ergibt, dass die Tarifvertragsparteien, hätten sie den zu vorstehend 1.) skizzierten Fall explizit in den Blick genommen, als redlich handelnde Vertragspartner ausdrücklich geregelt hätten, dass für diesen Fall eine Verrechnung zu erfolgen hat. Allein dies stellt eine vernünftige, sachgerechte, zweckorientierte und praktisch brauchbare Regelung dar.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 10 AZR 200/25)

10. Urteil vom 01.10.2025, 9 SLa 808/24

Betriebsvereinbarungsoffenheit einer Gesamtzusage über Inflationsausgleichsprämie und Tariflohnerhöhung

Leitsatz

1. Ein Arbeitgeber, der jahrelang aufgrund festgelegter Entscheidungsprozesse und -gremien regelmäßig Entgelterhöhungen beschließt, kann sich nach § 242 BGB nicht auf das Fehlen der vertraglich vereinbarten Schriftform berufen, weil er zu erkennen gegeben hat, dass es ihm auf die Schriftform nicht ankam.
2. Die Zusage einer Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie und Tariflohnerhöhung kann betriebsvereinbarungsoffen sein.
3. Will der Arbeitgeber eine zugesagte Leistung unternehmenseinheitlich rückgängig machen, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, wenn nach dem unternehmerischen Konzept eine Arbeitnehmergruppe (AT-Angestellte) in allen Betrieben gleichermaßen an Einsparungsmaßnahmen beteiligt werden sollen.
4. Legt ein Arbeitgeber im Gerichtsverfahren über eine Beschlussfassung des Betriebsrats die Sitzungsniederschrift nebst Anwesenheitsliste vor und ergeben sich hieraus keine Einwände, muss der Arbeitnehmer substantiiert im Sinne einer Gegendarstellung vortragen, aus welchen Gründen die Beschlussfassung unwirksam sein soll. Das gilt auch für die Voraussetzungen für die Durchführung von Betriebsratssitzungen einer Videokonferenz im Sinne von § 30 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (hier: Vorlage einer Geschäftsordnung), wenn ausweislich der Sitzungsniederschrift niemand der Durchführung der Online- oder hybriden Sitzung widersprochen hat.

11. Urteil vom 09.10.2025, 3 SLa 865/24 B

Beginn des ersten Anpassungszeitraums nach BetrAVG § 16 Abs 1 zum Zeitpunkt der erstmalig möglichen Inanspruchnahme einer Betriebsrente auch bei Verjährung von laufenden Leistungen

Leitsatz

Der Lauf des ersten 3-Jahres-Zeitraums des BetrAVG § 16 Abs 1 beginnt mit dem Zeitpunkt der erstmalig möglichen Inanspruchnahme der Betriebsrente. Dies gilt auch dann, wenn die tatsächlichen Zahlungen aufgrund der Verjährungsregelungen erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Ein etwaiges Verschulden des Arbeitnehmers an der verzögerten Zahlung ist unerheblich.

12. Urteil vom 03.11.2025, 15 SLa 418/25

Verstoß gegen Begünstigungsverbot durch Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung

Leitsatz

1. Das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG lässt es regelmäßig nicht zu, dem Mandatsträger wegen seiner Anstellung eine während der Mandatstätigkeit weiter zu zahlende Vergütung zuzusagen, die über das gesetzlich geregelte Maß hinausgeht.
2. Ist die Überlassung des Dienstwagens nur wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt, ist in der Gestellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung eine Begünstigung im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG zu sehen.

13. Urteil vom 19.11.2025, 8 SLa 372/25

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - unzureichende ärztliche Feststellungen bei psychischer Symptomatik - Verstoß gegen AU-Richtlinie

Leitsatz

1. Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist als erschüttert anzusehen, wenn ein Arbeitnehmer am selben Tag erkrankt und sich zum Ausspruch einer Eigenkündigung entschließt. In welcher Reihenfolge die beiden Ereignisse nach der Behauptung des Arbeitnehmers eingetreten sind, ist objektiv nicht überprüfbar und rechtlich nicht von Belang. Entscheidend ist, dass die beiden Ereignisse zeitlich eng zusammenfallen, was für einen objektiven Dritten, der die näheren Umstände nicht kennt, geeignet ist, Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit zu wecken.
2. Erklärt ein Arzt, seinen Patienten Glauben bereits dann zu schenken, wenn diese ihm psychische Symptome schildern, und nimmt er daraufhin ohne weitere Nachfragen an, dass Arbeitsunfähigkeit vorliege, ist seine Aussage idR nicht geeignet, den dem Arbeitnehmer bei Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung obliegenden Beweis für das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit zu führen.
3. Unterschreibt ein gemeinsam mit dem betreffenden Arzt praktizierender Kollege Folgebescheinigungen "auf Zuruf" des zu diesem Zeitpunkt in einer anderweitigen Untersuchung gebundenen Arztes, ohne des Patienten ansichtig zu werden, liegt hierin ein grober Verstoß gegen § 4 Abs. 5 der AU-Richtlinie. Eine solche, regelhaft vorgenommene, Handhabung ist derart mangelbehaftet, dass von einer hinreichend sachkundigen, belastbaren ärztlichen Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit in keinem Fall die Rede sein kann.

14. Urteil vom 17.12.2025, 8 SLa 502/25

Rufbereitschaft - Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme - Abstellen auf die "Verfügbarkeit am Patienten"

Leitsatz

1. Die Regelung in § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA eröffnet dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, die Zeit zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme zu konkretisieren und diese unter Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 BGB) festzulegen. Ein solches Bestimmungsrecht, das grundsätzlich einer Arbeitsvertragspartei durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung eingeräumt werden kann, sieht die Tarifnorm nicht vor.
2. Rufbereitschaft iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA erfordert nicht zwingend, dass der betreffende ärztliche Arbeitnehmer innerhalb von 30 Minuten nach Abruf am Patienten verfügbar sein muss. Die Bezugnahme auf die Verfügbarkeit am Patienten stellt auf eine Zeitspanne ab, die nur zum Teil in der Sphäre des Arbeitnehmers fällt und von diesem daher auch nur teilweise beherrscht werden kann, und ist daher aus grundsätzlichen Erwägungen nicht zur sachgerechten Auslegung der Tarifnorm geeignet. Abzustellen ist statt dessen auf die Zeitspanne zwischen Abruf und Ankunft des Arbeitnehmers am Arbeitsort.
3. Lässt man es entgegen vorstehendem Leitsatz 2.) zu, bei der Bemessung der Rufbereitschaftszeit iSd. § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA auf den Zeitpunkt der "Verfügbarkeit am Patienten" abzustellen, so sind die Handlungen, die der Arbeitnehmer nach Ankunft am Arbeitsort in der vom Arbeitgeber gestalteten Sphäre noch durchführen muss, um am Patienten verfügbar zu sein, und die hierfür erforderlichen Zeiten bei der Prüfung, welche zeitlichen Vorgaben des Arbeitgebers der Arbeitnehmer hinnehmen muss, mit zu berücksichtigen. Im vorliegenden Fall benötigt der Arbeitnehmer nach Ankunft am Arbeitsort zur Erledigung der arbeitgeberseitig aufgegebenen Handlungen, um "am Patienten verfügbar" zu sein (Bedienen der Zeiterfassung, Abholen der OP-Wäsche, Umkleiden und Desinfektion), 13 Minuten. Damit verbleiben ihm unter Zugrundelegung der Zeitvorgabe von 30 Minuten, um am Patienten verfügbar zu sein, lediglich noch 17 Minuten, um bei Abruf von seinem jeweiligen Aufenthaltsort aus die Arbeitsstätte zu erreichen. Das ist zu kurz bemessen.
4. Die Revision war zuzulassen, um dem Bundesarbeitsgericht Gelegenheit zur Klarstellung zu geben, ob es unter dem in seiner bisherigen Rechtsprechung verwendeten Begriff der "Arbeitsaufnahme" den Zeitpunkt der Ankunft des Arbeitnehmers am Arbeitsort oder vielmehr den Zeitpunkt der "Verfügbarkeit am Patienten" (bzw. - bei nichtärztlichen Arbeitnehmern - den Zeitpunkt der nach

Durchführung arbeitgeberseitig aufgebener Vorbereitungshandlungen
hergestellten tatsächlichen Einsatzfähigkeit) versteht.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 45/26)

V. Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Der Präsident
Leonhardtstraße 15
30175 Hannover

Tel. 0511 - 89750801

E-Mail: lagn-verwaltungspoststelle@justiz.niedersachsen.de

Internet: www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de

Redaktion und Kontakt:

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Timm Ole Trapp

Tel. 0511 – 89750801

E-Mail: tim.trapp@justiz.niedersachsen.de