IHK Saarland

Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe Nr. 06 | 2026

In dieser Ausgabe:

Rückzahlungsklausel bei Fortbildungsvereinbarung 2

Automatisches Ende der Elternzeit bei Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen 2

Rückforderung Honorar bei Feststellung einer Scheinselbstständigkeit 3

Erschütterung des Beweiswerts bei Ankündigung des Krankfeierns 4

VERANSTALTUNGEN 5

- IT.CON 2026 5
- Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung 5

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland | 66104 Saarbrücken | Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 | 66119 Saarbrücken
Tel. 0681/9520-0 | Fax 0681/9520-888 | E-Mail: info@saarland.ihk.de | Internet: www.saarland.ihk.de

Rückzahlungsklausel bei Fortbildungsvereinbarung

Immer wieder beschäftigen sich die Arbeitsgerichte mit Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen. Dabei wird klar, dass bei der Formulierung höchste Vorsicht geboten ist, um nicht Gefahr zu laufen, dass die Klausel unwirksam ist.

In einer Fortbildungsvereinbarung war geregelt, dass die Fortbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren (= 36 Monate) nach erfolgreicher Beendigung der Fortbildung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen von diesem selbst, dem Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen auf Veranlassung des Arbeitnehmers beendet wird. Weiter heißt es, dass die Rückzahlungsverpflichtung nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind, entsteht.

Nach Abschluss der Ausbildung zahlte die Arbeitgeberin das Gehalt an den Arbeitnehmer zunächst nur unvollständig aus. Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin die anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten zurück.

Das LAG hat einen Rückzahlungsanspruch verneint. Die Rückzahlungsklausel führt zu einer unangemessenen Benachteiligung und ist deshalb unwirksam.

Für die Auslegung des Fortbildungsvertrages kommt es darauf an, wie die Klauseln von einem verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden kann. Zweifel bei der Auslegung gegen zulasten des Verwenders, in diesem Fall zulasten des Arbeitgebers.

Für den verwendeten Begriff des Vertretenmüssens kommen zwei vertretbare Auslegungsmöglichkeiten in Betracht; Der Begriff kann als Verschulden durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten interpretiert werden. Er kann aber auch als dahingehend interpretiert werden, dass er alle Gründe umfasst, die aus der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitnehmers stammen.

Nach der zweiten Auslegung wäre der Arbeitnehmer auch bei einer unverschuldeten Eigenkündigung (etwa wegen dauernder Leistungsunfähigkeit) zur Rückzahlung verpflichtet. Das ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG unangemessen, die Klausel dadurch unwirksam.

LAG Köln, Urteil vom 19. August 2025, 7 SLa 647/24

Automatisches Ende der Elternzeit bei Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen

Fällt nach Inanspruchnahme von Elternzeit eine der Anspruchsvoraussetzungen weg – hier wegen Trennung der Kindeseltern und damit Wegfalls des gemeinsamen Haushalts von Arbeitnehmer (Kindsvater) und Kind –, endet die Elternzeit automatisch sofort. Das hat das LAG Düsseldorf klargestellt.

Nach § 15 BEEG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, Elternzeit zu beantragen, wenn sie mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Im vorliegenden Fall hat der Kläger Elternzeit beantragt.

Noch vor Beginn der Elternzeit trennte sich der Kläger von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus, wobei das Kind bei der Mutter verblieb. Der Kläger wollte daraufhin seiner Arbeit – ohne Inanspruchnahme der Elternzeit – weiter wahrnehmen. Eine „Rückkehr“ wurde von seinem Arbeitgeber abgelehnt, da bereits eine Ersatzkraft eingestellt wurde.

Das LAG bestätigte, dass der Kläger keinen Anspruch auf Elternzeit hatte, da die Voraussetzungen vor dem Beginn der Elternzeit nicht (mehr) vorlagen. Nach Ansicht des Gerichts führt ein Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen dazu, dass die Elternzeit sofort endet bzw. in einem Fall wie dem vorliegenden bei Wegfall noch vor dem ersten Tag der Elternzeit gar nicht erst beginnt. Damit erweist sich der Feststellungsantrag des Klägers als begründet. Der Kläger hatte damit Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. August 2025, 3 SLa 136/25

Rückforderung Honorar bei Feststellung einer Scheinselbstständigkeit

Stellt sich ein vermeintlich freies Dienstverhältnis mit einer selbständigen Unternehmerin im Nachhinein als Arbeitsverhältnis dar, kann in der Regel nicht davon ausgegangen werden, die für die selbständige Tätigkeit vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet. Dies führt dazu, dass der Auftraggeber die zu viel gezahlten Honorare zurück fordern kann.

Die Beklagte war im Rahmen eines Beratungsvertrages für die Klägerin tätig. Pro „Projektstunde“ erhielt sie ein Honorar von 75,00 €. Im Rahmen einer Betriebsprüfung nach dem Ausscheiden der Beklagten stellte die Rentenversicherung fest, dass die Beklagte scheinselbstständig tätig war, in Wirklichkeit also eine abhängige Beschäftigung vorlag. Die Klägerin zahlte rückwirkend die Sozialversicherungsbeiträge nach. Von der Beklagten verlangt sie Rückzahlung von zu viel gezahlter Vergütung in Höhe von 38.154,39 €.

Das LAG Berlin-Brandenburg sprach der Klägerin ein Betrag von 20.609,64 € zu. Der Arbeitgeber kann gemäß § 812 Absatz 1 Satz 1 Alt. 1 BGB die Rückzahlung überzahlter Honorare verlangen, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlich freien Mitarbeiters rückwirkend festgestellt wird. Mit einer solchen Feststellung steht zugleich fest, dass der Dienstverpflichtete als Arbeitnehmer zu vergüten war und ein Rechtsgrund für die Honorarzahlungen nicht bestand, soweit die im Arbeitsverhältnis geschuldete Vergütung niedriger ist als das für das freie Dienstverhältnis vereinbarte Honorar.

Fehlt es somit an einer Vergütungsabrede für das zwischen den Parteien zustande gekommene Arbeitsverhältnis, ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Zwar fehlten dem Gericht Vorträge zur üblichen Vergütung. Das Gericht zog jedoch offenkundige Tatsachen, unter anderem die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, für das maßgebliche Jahr heran und schätzte die übliche Vergütung.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. Oktober 2025, 5 Sa 1041/24

Erschütterung des Beweiswerts bei Ankündigung des Krankfeierns

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) ist erschüttert, wenn der Arbeitnehmer angekündigt hat, im bescheinigten Zeitraum krankfeiern zu wollen.

Die Klägerin war seit dem Jahr 2009 bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt, beschäftigt und dort zuletzt in der Telefonzentrale eingesetzt. Aus gesundheitlichen Gründen bewarb sich die Klägerin auf eine interne Stellen, für die sie nicht genommen wurde. In einem Personalgespräch übergab die Klägerin daraufhin ihre Kündigung. Im Anschluss an das Gespräch ließ sie sich arbeitsunfähig schreiben. Nach einer Folgebescheinigung arbeitete die Klägerin bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses fast vier Monate lang ohne erneut arbeitsunfähig zu werden. Die Beklagte weigerte sich, das Entgelt fortzuzahlen. Sie behauptet, die Klägerin habe im Personalgespräch angekündigt, krankfeiern zu wollen.

Das Arbeitsgericht sprach der Klägerin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu. Grundsätzlich kann ein angekündigtes Krankfeiern des Arbeitnehmers den Beweiswert zwar erschüttern. Der Beklagten ist es jedoch nicht gelungen, ein Krankfeiern nachzuweisen.

ArbG Nordhausen, Urteil vom 06. November 2025, 3 Ca 438/25

VERANSTALTUNGEN

IT.CON 2026
Dienstag, 29. September 2026, 8.30 Uhr - 17.00 Uhr, Saarlandhalle, Saarbrücken
Die Fachmesse für IT und Cybersicherheit im Saarland geht in die nächste Runde! Jetzt schon Early Bird Tickets sichern!

Die IT.CON ist der Treffpunkt für alle Unternehmen, die ihre Zukunft aktiv gestalten wollen – unabhängig von Branche oder Größe. Sie bringt Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft, IT und Verwaltung zusammen, um die entscheidenden Themen der digitalen Transformation erlebbar zu machen.

Das erwartet Sie 2026:

- **Cybersecurity Stage**
Wie Unternehmen sich vor digitalen Angriffen schützen, was im Ernstfall wirklich passiert und wie ein Angriff einen kompletten Betrieb lahmlegen kann – einfach erklärt und anhand echter Fälle aus der Praxis.

- **IT-Best Practice Stage**
Wie Unternehmen KI erfolgreich einsetzen, Prozesse digitalisieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Dazu erwartet Sie eine große Ausstellerfläche mit Technologieanbietern, IT-Dienstleistern und Experten, die Ihnen direkt für Ihre Fragen und Projekte zur Verfügung stehen. Ein erster Einblick in das Vortragsprogramm finden Sie schon jetzt auf unserer Homepage!

Sichern Sie sich Ihr Ticket ab dem 15. Juni 2026 für 25 € statt 49 €. Der Early Bird ist zeitlich begrenzt – danach gilt der reguläre Preis.

Mehr Informationen finden Sie hier.

Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung
Mittwoch, 4. November 2026, 17.00 – 19.00 Uhr, IHK Saarland
Schon ein einziger schwerbehinderter Mitarbeiter verpflichtet Sie zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX. Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Fehlt diese zentrale Funktion, öffnen Sie Tür und Tor für AGG-Klagen und riskieren zusätzlich eine Ordnungswidrigkeit zu begehen.

Die gute Nachricht: Die Lösung ist einfach, klar und sofort umsetzbar. Mit der korrekten Bestellung eines Inklusionsbeauftragten schaffen Sie nicht nur Rechtssicherheit, sondern schließen eine der gefährlichsten Haftungslücken im Personalbereich – effektiv und nachhaltig.

Unser Referent, **Rechtsanwalt Eric Schulien, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken,** erklärt:

- warum bereits kleinste Versäumnisse gravierende Folgen haben können
- weshalb Gerichte genau hier besonders genau hinschauen
- und vor allem: wie Sie mit einem einzigen Schritt Ihr Risiko drastisch reduzieren

Machen Sie Ihr Unternehmen rechtssicher – mit einer Maßnahme, die den Unterschied macht.

Anmeldungen bis zum 3. November 2026 per Mail an veranstaltungen@saarland.ihk.de oder hier.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß
Tel.: (0681) 9520-600
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines
Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:
IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020