



In dieser Ausgabe:

1. **save the date: Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“ (ehemals Personalleiterarbeitskreis) am 06.05.2026 in Hannover**
2. **Verhaltensbedingte Kündigung wegen schuldhafter Pflichtverletzung bei Whistleblower-Bearbeitung (ArbG Offenbach, Urteil v. 25.11.2025 - 1 Ca 136/25)**
3. **Reichweite der Hinweispflicht eines schwerbehinderten Bewerbers (ArbG Mannheim, Urteil v. 21.11.2025 - 7 Ca 199/25)**

1. save the date: Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“ (ehemals Personalleiterarbeitskreis) am 06.05.2026 in Hannover

Gerne können Sie sich den **06.05.2026** schon einmal in Ihrem Kalender notieren. An diesem Tag findet unsere Veranstaltung **Arbeitsrecht kompakt „Updates und Austausch zu den aktuellen Fragen des Arbeitsrechts“** in unseren Verbandsräumlichkeiten in Hannover statt. Neuer Name – gewohnter Service. Hierbei handelt es sich um unseren Personalleiterarbeitskreis, der zweimal im Jahr stattfindet. Eine Einladung mit den Themen wird Ihnen demnächst zugehen. Wie bereits die letzten Male wird die Veranstaltung wieder in hybrider Form stattfinden.

2. Verhaltensbedingte Kündigung wegen schuldhafter Pflichtverletzung bei Whistleblower-Bearbeitung (ArbG Offenbach, Urteil vom 25.11.2025 - 1 Ca 136/25)

Mit dem Umfang arbeitsvertraglicher Verpflichtungen einer Führungskraft befasste sich das Arbeitsgericht Offenbach im zugrundeliegenden Kündigungsschutzverfahren. Eine ordentliche Kündigung erschien dabei durch Gründe, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, begründet, wenn der Unternehmensjustiziar schuldhaft die ihm obliegenden Überwachungs-, Kontroll- und Schadensabwehrpflichten bei der Bearbeitung einer Whistleblower-Anzeige über einen längeren Zeitraum verletzt.

Der Kläger war als General Counsel bei der Beklagten beschäftigt und unter anderem für Compliance-Prozesse zuständig. In Ausübung seiner Funktion hatte der Kläger im Unternehmen Rechts- und Compliance-Grundsätze etabliert, welche eine generell positive Haltung forderten und nur in Ausnahmefällen ein „Nein“ vorsahen. Zudem wurde angeraten, Memos und E-Mails zu vermeiden, mithin Dokumentationen nur zur Vermeidung von Missverständnissen zu erstellen.

Dem streitgegenständlichen Kündigungssachverhalt lag eine vorhergehende Whistleblower-Meldung zugrunde. Ein Mitarbeiter meldete dem Unternehmen Unregelmäßigkeiten bei betriebsinternen Reinigungspraktiken, verbunden mit dem

Verdacht, dass so höhere Mengen an Edelmetallresten erzielt werden sollten.

Nach Eingang der Meldung wurde ein Untersuchungsteam gebildet, welches aus dem Komplementärgeschäftsführer, einem dem Kläger unterstellten Compliance Officer, einer weiteren Mitarbeiterin sowie dem Kläger bestand. Dieses Untersuchungsteam band demgegenüber nicht die Konzernrevision mit ein und umfasste überdies Mitarbeiter, die im Hinweisgeberschreiben selbst belastet worden waren. Zudem wurde der Abschlussbericht erst nach elf Monaten erstellt und die Kommunikation mit dem Hinweisgeber derart verharmlost, indem Vorwürfe zurückgewiesen worden waren und Verstöße, wenn nur minimal zugegeben wurden. Ein Hinweis an die Geschäftsführung auf die nicht ordnungsgemäße Bearbeitung der Anzeige unterblieb.

Daraufhin beauftragte der Arbeitgeber eine externe Kanzlei, welche einen Zwischenbericht fertigte, der Grundlage für die spätere Kündigung war.

Jene ersah das Arbeitsgericht Offenbach als sozial gerechtfertigt an. Im Rahmen seiner Tätigkeit war dem Kläger eine übergeordnete Verantwortung für die Bereiche Recht und Compliance zu Teil geworden, welche diesem aus dem Grundsatz der Treuepflicht, besondere Überwachungs-, Kontroll- und Schadensabwehrpflichten zu Teil werden lassen. Indem der Kläger über einen längeren Zeitraum die ordnungsgemäße Bearbeitung der Whistleblower-Anzeige nicht sicherstellte und Abweichungen von der unternehmensinternen Verfahrensordnung nicht unterbunden hatte, verletzte er jene Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber.

Weiterführend folgerte das Arbeitsgericht aus der exponierten Stellung des Klägers, dass eine störungsfreie Vertragserfüllung auch in Zukunft nicht mehr zu erwarten sei. Zudem war eine Abmahnung anhand der Schwere der begangenen Pflichtverletzung derart entbehrlich, dass jene Hinnahme für den Arbeitgeber unzumutbar war. Zudem konnte der Kläger sich nicht darauf berufen, dass nach der Verfahrensordnung der weisungsungebundene Compliance Officer für die Untersuchung zuständig gewesen war, da dadurch die der Führungskraft obliegenden Kontroll- und Überwachungspflichten nicht entfallen.

Praxishinweis:

Arbeitgeber müssen sich die besondere Verantwortung von Führungskräften bewusst machen. Eine schuldhaft Verletzung von Überwachungs- und Kontrollpflichten begründet regelmäßig eine verhaltensbedingte Kündigung. Zudem folgt aus der Entscheidung, dass ein besonderes Augenmerk auf den Hinweisgeberschutz sowie die Überwachung von Compliance-Richtlinien zu legen ist.

3. Reichweite der Hinweispflicht eines schwerbehinderten Bewerbers (ArbG Mannheim, Urteil vom 21.11.2025 - 7 Ca 199/25)

Die Indizwirkung für eine Benachteiligung i.S.d. § 22 AGG im Bewerbungsverfahren entfaltet sich nur, wenn dem Arbeitgeber der Grad der Behinderung bei der Durchsicht der Bewerbung auch bekannt war bzw. bekannt sein musste. So entschied zumindest das Arbeitsgericht Mannheim im November 2025. Die Indizwirkung bei unterbliebener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates kann nur entstehen, wenn eine rechtzeitige Information über die bestehende Schwerbehinderteneigenschaft erfolgte. Erst durch den Hinweis auf die Schwerbehinderung können die besonderen, zugunsten schwerbehinderter Menschen bestehenden Verfahrens- und Förderpflichten des Arbeitgebers überhaupt ausgelöst werden. Kommt der schwerbehinderte Mensch dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, geht dies regelmäßig zu seinen Lasten.

Eine hinreichende Mitteilung ist gegeben, wenn diese in einer Weise in den Empfangsbereich des Arbeitgebers gelangt, die es diesem ermöglicht, die Schwerbehinderung des Bewerbers zur Kenntnis zu nehmen. Dies setzt einen Zugang voraus, wobei es regelmäßig ausreicht, die Information im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf darzustellen. Überdies kann eine Mitteilung durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises erfolgen. Allerdings setzt das Beifügen eines solchen in den Anlagen voraus, dass ein Hinweis im Bewerbungsschreiben oder im Lebenslauf gegeben ist.

Im vorliegenden Verfahren lud der Bewerber den Nachweis für seine Schwerbehinderung mit einem Grad von 90 ausschließlich in einer Anlage „Cover Letter“ hoch. Die Kammer des Arbeitsgerichts erkannte, dass sich hieraus keine Indizwirkung entfalten konnte. Der Arbeitgeber sei so nicht rechtzeitig über die Schwerbehinderteneigenschaft informiert worden und habe damit nicht die Möglichkeit erhalten zu prüfen, welche besonderen Pflichten er nun zu beachten habe.

Dahingehend zweifelte das Arbeitsgericht bereits am Nachweis an sich, da der Kläger keinen Schwerbehindertenausweis, sondern lediglich einen behördlichen Teil-Abhilfebescheid der Bewerbung beigelegt hatte. Zudem war dieser noch nicht einmal vollständig beigelegt, sondern nur dessen erste Seite. Daraus folgte die Kammer, dass selbst wenn der Arbeitgeber jene Seite gefunden hätte, Zweifel bestünden, ob eine hinreichende Information des Arbeitgebers erwirkt worden ist. Jener Auszug trug keine Unterschrift und ließ den Grad der Behinderung nicht abschließend erkennen.

Zudem folgte das Arbeitsgericht aus dem Ort der Unterlagen weitere Zweifel. Das Feld „Cover Letter“ sei üblicherweise für das Anschreiben einer Bewerbung vorgesehen. Da der Bewerber ferner an keiner anderen Stelle – auch nicht im streitgegenständlichen 16-seitigen Lebenslauf – über seine bestehende Schwerbehinderung ausgeführt hatte, konnte sich der Bewerber nicht darauf berufen, dass davon auszugehen

war, der Arbeitgeber habe das eingestellte Dokument auf jeden Fall zur Kenntnis genommen. Dies folgte vor allem daraus, dass bereits in dem umfangreichen Lebenslauf ein Anschreiben enthalten war.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Mannheim folgt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, Rn. 36), nach welcher es zur Mitteilung nicht ausreicht, einen Schwerbehindertenausweis lediglich den Anlagen beizufügen, ohne in Anschreiben oder Lebenslauf auf diesen Umstand hinzuweisen. Trotz der begrüßenswerten Entscheidung ist Arbeitgebern weiterhin anzuraten, erhöhtes Augenmerk auf entsprechende Hinweise in Bewerbungsunterlagen – insbesondere Lebensläufen und Anschreiben – zu legen, um (missbräuchlichen) Entschädigungsverlangen vorzubeugen. Gerade umfangreiche Bewerbungsunterlagen wie im vorliegenden Fall bergen regelmäßig die Gefahr – trotz Erkennbarkeitsvoraussetzung – dass entscheidende Angaben übersehen werden.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Tim Jessen
Assessor