S! Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kurfürstendamm 36 • 10719 Berlin • Telefon: 030/31 00 44 00

Werktäglich aktuelle Entscheidungen finden Sie auf unserer Webseite **www.si-recht.de**

MANDANTENINFORMATION

Juli 2026

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenstellung von aktuellen, interessanten oder kuriosen Entscheidungen von allgemeinem Interesse.

Sozialversicherungsrecht

Rückzahlung von Arbeitslosengeld nur bei grober Fahrlässigkeit des Leistungsempfängers

Wer aufgrund eines fehlerhaften Bescheids Arbeitslosengeld erhält, muss dieses nur zurückzahlen, wenn er grob fahrlässig gehandelt hat. Bei einem juristischen Laien ist dabei Voraussetzung, dass er auch ohne nähere Rechtskenntnis hätte erkennen können, dass ihm die Leistung so nicht zusteht. Dies geht aus einem Urteil des Sozialgerichts Landshut hervor.

© dawr.de/Foto1895 > Deutsches Anwaltsregister

Der Kläger meldete sich mit Wirkung zum 01.11.2022 bei der beklagten Agentur für Arbeit arbeitslos. Sein Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) umfasste zu diesem Zeitpunkt zwölf Monate. Für November 2022 wurde ihm ALG bewilligt. Ab 01.12.2022 machte er sich selbstständig. Hierfür wurde ihm von der Beklagten mit Bescheid vom 07.12.2022 ein Gründungszuschuss für den Zeitraum vom 01.12.2022 bis 31.05.2023 gewährt.

Der Bescheid enthielt den Hinweis, dass sich die Bezugsdauer von ALG um die Monate verringere, für welche man einen Gründungszuschuss erhalten habe. Auch ein Merkblatt, das dem Kläger ausgehändigt worden war, enthielt einen solchen Hinweis. Während seiner selbstständigen Tätigkeit war der Kläger in der Arbeitslosenversicherung freiwillig weiterversichert. Ab 01.06.2023 meldete sich der Kläger erneut arbeitslos. Ihm wurde von der Beklagten mit Bescheid vom 15.06.2023 ALG für elf Monate (d.h. von Juni 2023 bis April 2024) bewilligt. Im Februar 2024 fiel der Beklagten auf, dass der Bescheid insofern unrichtig war, als dem Kläger ab Juni 2023 nicht für elf, sondern nur noch für fünf Monate, d. h. bis 30.10.2023, ALG zugestanden hätte. Die Beklagte hatte nicht berücksichtigt, dass die sechs Monate der Gewährung des Gründungszuschusses auf die Bezugsdauer von ALG anzurechnen gewesen wären und somit ein Anspruch auf ALG nur bis 30.10.2023 bestanden hätte.

Mit Bescheid vom 08.03.2024 nahm die Beklagte daher den Bescheid vom 15.06.2023 insoweit zurück, als über den 30.10.2023 hinaus ALG gewährt worden war und forderte die überzahlten Leistungen in Höhe von rund 6.000 Euro vom Kläger zurück. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass die Rücknahme für die Vergangenheit möglich sei, weil das Vertrauen des Klägers auf den Bestand des Verwaltungsaktes nicht schutzwürdig sei. Es sei als grob fahrlässig zu werten, dass er davon ausgegangen sei, dass ihm das ALG ab Juni 2023 noch für elf Monate zustehe. In dem Bescheid vom 07.12.2022 und in Merkblättern sei er schließlich darüber aufgeklärt worden, dass die Monate der Gewährung des Gründungszuschusses auf die maximale Bezugsdauer des ALG anzurechnen seien.

Gegen den Rücknahme- und Erstattungsbescheid vom 08.03.2024 klagte der Mann. Mit Erfolg. Das Sozialgericht hob den Bescheid auf. Die Voraussetzungen für die Rücknahme- und Erstattungsentscheidung gemäß § 45 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 SGB X hätten nicht vorgelegen, weil der Kläger nicht grob fahrlässig gehandelt habe. Grobe Fahrlässigkeit sei nur dann anzunehmen, wenn der Begünstigte die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt und schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt habe.

Bei einem juristischen Laien sei dabei Voraussetzung, dass er auch ohne nähere Rechtskenntnis hätte erkennen können, dass ihm die Leistung so nicht zustehe (sog. „Parallelwertung in der Laiensphäre"). Hier im Fall reiche es nicht aus, dass dem Kläger Monate vor Erlass des Bescheides vom 15.06.2023 (im Dezember 2022) nicht konkret fallbezogene Hinweise in einem Bescheid oder Merkblatt zugesandt worden seien, dass die Monate des Gründungszuschusses auf die Bezugsdauer von ALG angerechnet würden. Die Rechtswidrigkeit des Bescheides vom 15.06.2023 sei hier nicht augenfällig gewesen. Dem Leistungsempfänger, der zutreffende Angaben gemacht habe, dürfe durch abstrakte Belehrungen und Hinweise in Merkblättern etc. nicht das Risiko für eine sachgerechte Bearbeitung und Berücksichtigung von eindeutigen Tatsachen durch eine Fachbehörde aufgebürdet werden.

Sozialgericht Landshut,
Urteil vom 15.12.2025 – S 16 AL 83/24 –

Vertragsrecht

Netflix-Klausel zu Kündigung bei Restguthaben von Gutscheinen für unwirksam

Die Regelung in den Geschenkkarten- und Gutscheinbedingungen von Netflix, nach der die Kündigung der Verbraucher erst mit Verbrauch des gesamten Guthabens wirksam werden sollte, ist unwirksam. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) hat auf die Revision des Verbraucherzentrale Bundesverbands in einem Klageverfahren gegen die Netflix Services Germany GmbH entschieden.

© Tumisu – pixabay.de

Die Beklagte betreibt einen Streamingdienst. Ihre Kunden können zwischen verschiedenen „Abonnements" zu Monatspreisen ab 4,99 Euro wählen. Sie bietet auch vorausbezahlte Gutscheinkarten im Wert zwischen 25 Euro und 200 Euro an. In den hierfür bestimmten Bedingungen verwendet sie u.a. folgende Klausel: „Wenn Sie Ihre (...) Mitgliedschaft kündigen und auf Ihrem (...) Konto noch ein Guthaben vorhanden ist, tritt die Kündigung Ihrer (...) Mitgliedschaft in Kraft, sobald Ihr (...) Guthaben vollständig aufgebraucht ist."

Der Bundesgerichtshof entschied, dass die-

se Klausel Kunden entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.
Die angegriffene Klausel führe dazu, dass eine Kündigung des Nutzungsvertrags - je nach Höhe des noch vorhandenen Guthabens - erst viele Monate später wirksam wird. Sie weiche damit von der Regelung des § 620 Abs. 2, § 621 Nr. 3 BGB ab. Diese sei einschlägig, weil die Vergütung für die Leistungen der Beklagten nach Monaten bemessen ist. Danach ergäbe sich eine Kündigungsmöglichkeit „spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats". Die Klausel könne dagegen bewirken, dass eine Kündigung je nach Fall erst rund 39 Monate nach ihrer Erklärung wirksam wird.
Darin liege ein Nachteil, weil der Kunde - anders als bei einer nicht vorab bezahlten „Mitgliedschaft" - nicht die Möglichkeit hat, seine Zahlungspflicht jeweils zum Ablauf eines Monats zu beenden und die „Mitgliedschaft" - unter Verwendung des verbliebenen Guthabens - später zu reaktivieren. Die Option, auf diese Weise die Mitgliedschaft zu pausieren, entfalle für ihn. Die Abwägung der wechselseitigen Interessen falle zu Lasten der Beklagten aus. Ihr allein offenkundiges Interesse, dass im Kundenkonto kein Guthaben über einen möglicherweise längeren Zeitraum stehenbleibt, wiege nicht schwer. Es ist nicht ersichtlich, dass sich aus diesem Umstand ein wesentlicher Nachteil für die Beklagte ergäbe.
Bundesgerichtshof,
Urteil vom 16.04.2026 – III ZR 152/25 –

A r b e i t s r e c h t
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. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.
Die Parteien stritten über eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung wegen der Religion. Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er schrieb am 25. November 2012 eine auf zwei Jahre befristete Stelle eines Referenten/einer Referentin in Teilzeit (60 %) aus. Gegenstand der Tätigkeit sollten schwerpunktmäßig die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sowie Stellungnahmen und Fachbeiträge sowie die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien sein. Der Parallelbericht sollte in Beratung mit Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern erstellt werden. Nach der Stellenausschreibung wurde ferner die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die konfessionslose Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 29. November 2012 auf die Stelle. Sie wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Beklagte besetzte die Stelle mit einem evangelischen Bewerber.
Die Klägerin verlangte die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) iHv. mindestens 9.788,65 Euro. Sie war der Ansicht, der Beklagte habe sie entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion benachteiligt. Sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten.
Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Beklagte nicht verpflichtet sei, der Klägerin eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen.
Der Beklagte habe die Klägerin nicht unzulässig wegen der Religion benachteiligt. Die aufgrund der Stellenausschreibung im Grundsatz indizierte Benachteiligung sei nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt. Diese Bestimmung erlaube 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.
Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 21.05.2026 – 8 AZR 194/25 (F) –

B e a m t e n r e c h t
Lehrerin ist 35 km langer Arbeitsweg zumutbar
Eine Pendelstrecke von gut 35 km nach einem Umzug vom bisherigen Wohnort begründet keinen Versetzungsanspruch einer verbeamteten Lehrerin an eine näher an ihrem neuen Wohnort gelegene Schule. Dies hat das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen entschieden.

© KI Adobe Firefly

Die Klägerin wurde als Lehrerin an einer städtischen Gesamtschule in ihrem bisherigen Wohnort eingesetzt. Sie begehrte zum 1. Februar 2026 ihre Versetzung an eine andere, näher an ihrem neuen Wohnort gelegene Schule. Hierzu führte sie an, ihr Umzug – verbunden mit einem Hausbau – diene dazu, die Betreuung ihrer Kinder am beabsichtigten Wohnort über ihr dortiges familiäres Netzwerk sicherzustellen.
Die Bezirksregierung lehnte die Versetzung der Klägerin ab. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, ihre bisherige Schule liege in zumutbarer Entfernung auch zu ihrem neuen Wohnort und sei unterbesetzt. In Abwägung auch der genannten persönlichen Gründe müsse dem öffentlichen Interesse an der Unterrichtsversorgung der Vorrang eingeräumt werden. Die hiergegen erhobene Klage hat das Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen abgewiesen.
Die Bezirksregierung habe ermessensfehlerfrei dem öffentlichen Interesse an der Unterrichtsversorgung gegenüber den von der Klägerin angeführten individuellen Belangen den Vorzug gegeben. Auf der Ebene dienstlicher bzw. öffentlicher Belange sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin an einer Schule tätig ist, die unterbesetzt ist. Der mit einem Personalmangel verbundene gefährdete Aspekt reibungsloser Unterrichtsversorgung sei ein anerkanntes – gewichtiges – öffentliches Interesse, das Versetzungswünschen entgegenstehen kann. Für die Klägerin stritten entgegen ihrer Klagebegründung keine außergewöhnlichen Belange, wie es für eine Versetzung erforderlich wäre.
Beamte hätten ihren Dienst dort zu verrichten, wo es der Dienstherr wünscht. Ein Landesbeamter müsse also grundsätzlich damit rechnen, überall im gesamten Landesgebiet eingesetzt zu werden. Es gelte insoweit auch das Prinzip jederzeitiger Versetzbarkeit. Diese Hingabepflicht sei Gegenstück zu der den Dienstherrn treffenden Alimentationspflicht und begrenzt zudem die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Daran ändere nichts, dass die Klägerin Mutter zweier Kinder ist, die beide gesundheitlich aktuell zumindest vorbelastet sind, ihr Ehemann – jedenfalls nach ihren Angaben – für die Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht und die Distanz von ihrem neuen Wohnort zu ihrer Herkunftsschule mit gut 35 Kilometern eine gewisse Fahrtdauer mit sich bringt. Gleichwohl schlagen diese Aspekte nicht durch. Sie seien insoweit nicht außergewöhnlich, sondern gelten für unzählige andere Beamte des Landes Nordrhein-Westfalen gleichermaßen. Die Pendelstrecke sei zwar mit 35 Kilometern nicht unerheblich, aber auch nicht so bedeutend überdurchschnittlich, dass sie für sich genommen unzumutbar wäre. Die Angabe der Klägerin, die tatsächliche Fahrzeit betrage staubedingt tatsächlich bis zu 60 Minuten, benenne ein Schicksal, das unzählige Pendler im Land trifft.
Verwaltungsgericht Gelsenkirchen,
Gerichtsbescheid vom 30.03.2026 – 1 K 6161/25 –

Trotz gewissenhafter Bearbeitung der Beiträge kann eine Haftung für die Inhalte nicht übernommen werden. Verbindliche Auskünfte können nur im Rahmen eines Mandatsverhältnisses erteilt werden.
Bildquellen: dawr.de, pixabay.com, Adobe Firefly