

Das Land NRW durfte einer Lehrerin die Verbeamtung versagen, weil sie bei der erforderlichen amtsärztlichen Überprüfung über ihren Gesundheitszustand getäuscht hat. Der Versagungsbescheid der Bezirksregierung Düsseldorf wegen berechtigter Zweifel an der charakterlichen Eignung der Lehrerin ist rechtmäßig. Dies hat das Verwaltungsgericht (VG) Gelsenkirchen mit Urteil vom 17.9.2025 – 1 K 5204/24 – entschieden (PM vom selben Tag). Die Klägerin war angestellte Lehrerin. Sie wollte verbeamtet werden. Im Zuge der hierfür notwendigen amtsärztlichen Untersuchung erklärte sie der zuständigen Amtsärztin, sie sei vor kurzem zur Abklärung einer Bauchraumverhärtung operiert worden. Daraufhin forderte die Amtsärztin von der Klägerin weitere Unterlagen und wies sie darauf hin, sie könne ihre Erklärung über die Schweigepflichtentbindung auch widerrufen. Dies tat die Klägerin, vereinbarte aber sogleich einen neuen Termin bei demselben Gesundheitsamt für eine neue amtsärztliche Untersuchung. Diese fand bei einer anderen Amtsärztin statt. Ihr verschwieg die Klägerin die Operation sowie die Verhärtung, so dass die Amtsärztin ihr die für die Verbeamtung notwendige gesundheitliche Eignung attestieren wollte. Bevor es zur Verbeamtung kam, fiel die doppelte Untersuchung auf. Die zuständige Bezirksregierung Düsseldorf lehnte die Bewerbung der Klägerin unter Verweis auf ihre mangelnde charakterliche Eignung als Lehrerin ab. Die Ablehnung erfolgte zurecht, wie die zuständige 1. Kammer des VG nunmehr entschieden hat. Die Kammer sieht es als erwiesen an, dass die Klägerin zu ihren Gunsten getäuscht hat, um die Bauchraumverhärtung zu verschweigen und so täuschungsbedingt ihre gesundheitliche Eignung zu erschleichen, was der Klägerin aufgrund der Ausführungen der ersten Amtsärztin auch hätte bewusst gewesen sein müssen. Dies ist, so das VG, mit dem Leitbild eines Lehrers, wie es die Bezirksregierung zulässigerweise formuliert, nicht zu vereinbaren. Die Kammer sah in dem Verhalten eine arglistige Täuschung, die selbst bei erfolgter Verbeamtung den Tatbestand der notwendigen Rücknahme einer Ernennung erfüllt hätte.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Diskriminierungsschutz – Befristung auf Regelaltersgrenze**

1. Nach Sinn und Zweck erstreckt sich der Schutz des § 4 Abs. 2 TzBfG für befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht auf Arbeitsverhältnisse, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet sind. Der Sache nach stellen sich solche Arbeitsverhältnisse als konsolidierte Normalarbeitsverhältnisse dar (Rn. 20, 27).

2. Das Diskriminierungsverbot befristet Beschäftigter in § 4 Abs. 2 TzBfG stellt eine Konkretisierung des primärrechtlichen allgemeinen Gleichheitssatzes von Art. 20 GRC dar (Rn. 25, 29).

**BAG**, Urteil vom 31.7.2025 – 6 AZR 18/25  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2291-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Erfolgreicher Stellenbewerber – Konkurrenz um ein öffentliches Amt – Bewerbungsverfahrensanspruch – Verstoß gegen die DSGVO – Schadensersatz**

1. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Bewerber ein subjektives Recht auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren. Einem übergangenen Bewerber kann deshalb gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ein auf Geldersatz gerichteter Anspruch auf Schadensersatz wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung zustehen (Rn. 32 f.).

2. Ein übergangener Bewerber kann wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für eine Stelle im öffentlichen Dienst Ersatz eines (Vergütungs-)Schadens nur verlangen, wenn ihm anstelle eines Konkurrenten das Amt hätte übertragen werden müssen. Dies setzt voraus, dass der übergangene Bewerber auf der Grundlage der in Art. 33 Abs. 2

GG genannten Kriterien im Vergleich mit den übrigen Bewerbern der am besten geeignete Bewerber gewesen ist. Hierfür ist der erfolglose Bewerber darlegungs- und beweispflichtig (Rn. 34).

3. Hat ein Verantwortlicher bei demselben Verarbeitungsvorgang mehrere Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung gegenüber derselben Person begangen, stellt dieser Umstand kein relevantes Kriterium für die Bemessung eines der betroffenen Person nach Art. 82 DSGVO zu gewährenden immateriellen Schadenersatzes dar (Rn. 59).

**BAG**, Urteil vom 5.6.2025 – 8 AZR 117/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2291-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Köln: Rückzahlung Fortbildungskosten – Rückzahlung Gehalt – AGB-Kontrolle – Vertretenmüssen**

1. Für den in einer Rückzahlungsklausel verwendeten Begriff des Vertretenmüssens kommen zwei vertretbare Auslegungsmöglichkeiten in Betracht: Der Begriff kann im Sinne des § 276 BGB 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 jeweiligen Verantwortungs- und Risikosphäre stammen.

2. Eine Rückzahlungsklausel ist auch dann unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn sie den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm z. B. aufgrund eines durch eigene leichteste Fahrlässigkeit verursachten Unfalls nicht mehr möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll.

3. Eine Rückzahlungsklausel im Vertrag eines Brandmeisteranwärters, die vorsieht, dass die

während der 18-monatigen Ausbildung zum Brandmeister gezahlte Bruttovergütung bei einem vorzeitigen Ausscheiden zeiträtterlich zurückerzahlen ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

**LAG Köln**, Urteil vom 19.8.2025 – 7 SLa 647/24  
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2291-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Schleswig-Holstein: Anderer Kündigungssachverhalt – bekannte Umstände – Betriebsratsanhörung – fristlose Kündigung – Trauerrede – WhatsApp-Gruppe**

1. Grundsätzlich müssen dem Betriebsrat betreffende Umstände im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG dem Betriebsrat nicht noch einmal mitgeteilt werden (ständige Rechtsprechung). Das gilt aber nicht für den Fall, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses eine selbständige andere Pflichtverletzung in das Verfahren einführen will. Selbst wenn diese dem Betriebsrat bekannt gewesen sein sollte, scheidet ein Nachschieben dieses Kündigungsgrundes im Kündigungsschutzprozess aus, wenn dem Betriebsrat nicht mitgeteilt wurde, dass – auch auf diesen selbständigen – Kündigungssachverhalt die Kündigung gestützt werden soll.

2. Einzelfallentscheidung zur Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung nach Erstellen und Verbreiten einer Traueransprache per Video in einer WhatsApp-Gruppe von Arbeitskollegen.

**LAG Schleswig-Holstein**, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25  
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-2291-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)