



### ■ **Verhältnismäßigkeit der Probezeitdauer im befristeten Arbeitsverhältnis**

Das Bundesarbeitsgericht hat zu § 15 Abs. 3 TzBfG eine wichtige Entscheidung erlassen.

Die klagende Arbeitnehmerin war aufgrund eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt, die ersten 4 Monate waren als Probezeit vereinbart. Innerhalb dieser Probezeit kündigte die Arbeitgeberin unter Einhaltung der Probezeit-Kündigungsfrist von 14 Tagen. Die Klägerin klagte gegen diese Kündigung mit dem Argument, es gelte die längere Kündigungsfrist von 4 Wochen, da die Probezeit unverhältnismäßig lang sei und das § 15 Abs. 3 TzBfG widerspreche.

Nachdem die Vorinstanzen der Klage noch stattgegeben hatten, hob das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg auf und stellte fest, dass das Verhältnis von 4 Monaten Probezeit zu einem Jahr befristetem Arbeitsverhältnis nicht gegen die Interessen des Arbeitnehmers an einer möglichst kurzen Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses widerspreche, zumal wenn man das Interesse des Arbeitgebers betrachtet, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist.

Das Bundesarbeitsgericht weist auch darauf hin, dass eine ausreichend lange Probezeit durchaus im Interesse des Arbeitnehmers sein könne, da der Arbeitgeber dann längere Zeit hat, bevor er eine Entscheidung treffen muss und somit eine vorzeitige Lösung verhindert werden könne.

Mit dieser Entscheidung ist zumindest das Verhältnis von 4 Monaten zu einem Jahr (Probezeit zu Befristungsdauer) höchstrichterlich geklärt.

BAG, Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24

### ■ **Rückzahlung von Fortbildungskosten?**

Das Bundesarbeitsgericht hat erneut eine Vereinbarung, in der die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers für vom Arbeitgeber verauslagte Fortbildungskosten geregelt war, für unwirksam gehalten.

Im zu entscheidenden Fall hat der Arbeitgeber eine vorformulierte Rückzahlungsvereinbarung

gegenüber einer Arbeitnehmerin verwendet. Die Vereinbarung sah unter anderem eine anteilige Rückzahlungsverpflichtung vor, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird“. Die Arbeitnehmerin hatte im vorliegenden Fall von sich aus gekündigt. Die Klage der Arbeitgeberin auf anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten bleibt erfolglos, da das Bundesarbeitsgericht die Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ für mehrdeutig und damit unwirksam hält.

Zur Begründung führt das Gericht aus, dass die Klausel auch eine Rückzahlungsverpflichtung als möglich erscheinen lasse, wenn dem Arbeitnehmer ein Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht mehr zugemutet werden könne, weil er etwa unverschuldet dauerhaft die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann oder die Eigenkündigung durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers veranlasst oder mitveranlasst worden ist. Das sei eine unangemessene Benachteiligung, die Klausel damit unwirksam und ein Rückzahlungsanspruch nicht existent.

Im Hinblick auf die sehr restriktive Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Rückzahlungsklauseln empfiehlt es sich für Arbeitgeber, wenn eine solche Situation entsteht, gegebenenfalls auf andere Gestaltungsmöglichkeiten umzusteigen (Darlehen), wobei auch hier die Gestaltungsmöglichkeiten nicht unbegrenzt sind.

BAG, Urteil vom 21.10.2025 – 9 AZR 266/24



### FAMILIENRECHT bekommen

### ■ **Die „erweiterte Scheidungsaueinandersetzung“**

Durch den Bundesgerichtshof war in einem Beschluss vom 21.01.2026 – XII ZB 142/25 - über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Eheleute hatten in hälftigem Miteigentum ein Wohnhaus in der Nähe der Ehwohnung erworben und dieses an die Mutter (84 Jahre, verwitwet) der Ehefrau vermietet, um dieser den Lebensabend in der Nähe der Familie und der Enkelkinder zu ermöglichen. Nach der Trennung hat der Ehemann die Mitwirkung der Ehefrau an der Kündigung gegenüber seiner Schwiegermutter, aus Eigenbe-

darf, gefordert. In erster Instanz wurde der Antrag abgewiesen, im Beschwerdeverfahren wurde die Ehefrau zur Mitwirkung an der Kündigung verpflichtet. Seitens des Bundesgerichtshofes wurde die Entscheidung des Beschwerdegerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen.

Zunächst wurde durch den Bundesgerichtshof festgestellt, dass hinsichtlich des vermieteten Wohnhauses keine Ehegatten-Innengesellschaft besteht, sondern eine Bruchteilsgemeinschaft. Weiter wurde festgestellt, dass die Mitwirkung an einer geänderten Entscheidung zur Nutzung gefordert werden kann, soweit „tatsächliche Veränderungen eintreten, die ein Festhalten an der bisherigen Verwaltungsvereinbarung unerträglich erscheinen lassen“. Insoweit wurde durch den Bundesgerichtshof beanstandet, dass die Gründe des Ehemannes, es sei zur Trennung gekommen und aufgrund Forderung von Unterhalt benötige er die Immobilie für sich selbst, für sich allein nicht die Annahme rechtfertigen, dass die frühere gemeinsame Verwaltungsvereinbarung für diesen „unerträglich“ ist. Insoweit wurde darauf verwiesen, dass der ursprüngliche Zweck weiter besteht, finanziell auf Seiten des Ehemannes im Falle der Kündigung eine Mietzahlung entfällt und zugleich Nutzungsentschädigung in der Unterhaltsberechnung berücksichtigt werden muss. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass auch die Ehefrau ein eigenes Nutzungsrecht hat, insoweit der Wunsch zur weiteren Vermietung an deren Mutter berücksichtigt werden muss.

Insoweit waren die Feststellungen im Beschwerdeverfahren nicht umfassend, wurde die Sache deshalb zurückverwiesen. Die Entscheidung zeigt jedoch, inwieweit sich Entscheidungen im Rahmen einer ehelichen Lebensgemeinschaft auch auf andere, insbesondere Familienangehörige, im Falle der Trennung, auswirken können.

BGH, Beschluss vom 21.01.2026 – XII ZB 142/25



**MIETRECHT**  
bekommen

#### ■ Kündigung eines Gewerberaummietvertrags per E-Mail

Das Oberlandesgericht Düsseldorf befasste sich mit Urteil vom 18.12.2025 – 10 U 65/24 – mit der Frage, ob eine Kündigung eines Gewerbemietvertrags per E-Mail auch dann wirksam ist, wenn die Mietvertragsparteien im Mietvertrag vereinbarten, dass eine Kündigung der Schriftform bedarf.

Die gesetzliche Schriftform gemäß § 126 BGB setzt voraus, dass eine Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wurde. Für die vertraglich vereinbarte Schriftform heißt es in § 127 Abs. 2 BGB, dass die telekommunikative Übermittlung und bei einem Vertrag der Briefwechsel zur Wahrung der in einem Vertrag vereinbarten schriftlichen Form genügt, "soweit nicht ein anderer Wille anzunehmen ist". Anders als im Wohnungsmietrecht erfordert das Gesetz bei der Kündigung eines Gewerberaummietvertrages nicht die Einhaltung einer Form. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird deshalb in den meisten gewerblichen Mietverträgen vereinbart, dass Kündigungen der Schriftform bedürfen.

Nachdem im Mietvertrag der Parteien die Schriftform vereinbart war genügt für die Kündigung die telekommunikative Übermittlung, soweit nicht ein anderer Wille anzunehmen ist. Für eine telekommunikative Übermittlung ist ein Telefax oder E-Mail, nicht aber eine fernmündliche Übermittlung ausreichend. Eine eigenhändige Unterschrift ist weder möglich noch erforderlich. Aus der Erklärung muss sich aber unzweideutig ergeben, von wem die Erklärung abgegeben worden ist. Der Text muss so zugehen, dass er dauerhaft aufbewahrt werden oder der Empfänger einen Ausdruck anfertigen kann. Da es auf eine eigenhändige Unterschrift nicht ankommt genügt auch die Übergabe einer Kopie des Kündigungsschreibens.

In dem Fall, den das Oberlandesgericht Düsseldorf zu entscheiden hatte, war die Kündigung per E-Mail also wirksam, „soweit nicht ein anderer Wille anzunehmen ist“. Im Wege der Auslegung war somit zu ermitteln, ob die Vertragsparteien mit "Schriftform" die gesetzliche Schriftform (mit eigenhändiger Unterschrift) gemeint haben. Ergibt die Auslegung keine Anhaltspunkte dafür, dass die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform gewollt war, greift die Auslegungsregel des § 127 BGB, wonach die telekommunikative Übermittlung genügt.

Im Streitfall war nichts dafür ersichtlich, dass die Parteien mit "Schriftform" im Sinne der mietvertraglichen Kündigungsregelung die gesetzliche Schriftform meinten. Bereits dies hätte ausgereicht, um zum Ergebnis zu kommen, dass die Kündigung per E-Mail wirksam war. Das Oberlandesgericht Düsseldorf stellte aber noch zusätzlich – ohne dass dies meines Erachtens erforderlich gewesen wäre – darauf ab, dass die Parteien mehrfach hinsichtlich einer Verlängerung des Mietverhältnisses per E-Mail miteinander kommuniziert haben und auch auf diesem Wege Vereinbarungen getroffen haben. So hatte die Mieterin mit einem E-Mail erklärt, das Angebot der Vermieterin zu einer Verlängerung des Mietverhältnisses anzunehmen, wobei die Vermieterin ihrerseits per E-Mail die vereinbarte

Verlängerung bestätigte. Das Oberlandesgericht Düsseldorf stellt darauf ab, dass die Parteien im Verlaufe des Vertragsverhältnisses wesentliche Absprachen per E-Mail getroffen bzw. bestätigt haben, sodass ein anderer Wille im Sinne des § 127 Abs. 2 BGB, der einer Wahrung der Schriftform durch eine telekommunikative Übermittlung entgegensteht, nicht angenommen werden konnte.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 18.12.2025 – 10 U 65/24



## VERKEHRSRECHT bekommen

### ■ Die Tücken der Verjährung

Das Oberlandesgericht Schleswig hatte in einem Beschluss vom 20.11.2025 – 7 U 52/25 (zfs 2026, 137) über die Regressforderung eines Sozialversicherungsträgers gegenüber einer Kfz-Haftpflichtversicherung, aufgrund Verkehrsunfalls vom 29.04.2018, zu entscheiden. Die Haftung dem Grunde nach war unstrittig, in einem Schreiben vom 07.11.2019 forderte der Sozialversicherungsträger zur Bestätigung der Haftung und Abgabe einer Verjährungsverzichtserklärung bis 31.12.2024 auf. Seitens des Haftpflichtversicherers wurde mit Schreiben vom 14.11.2019 auf die Verjährungseinrede „hinsichtlich des Stammrechtes“ bis 31.12.2024 verzichtet. Der Sozialversicherungsträger bezifferte sodann mit einem Schreiben vom 22.01.2024 Regressansprüche von EUR 49.317,74, hierauf wurden durch den Haftpflichtversicherer EUR 19.306,40 bezahlt, im Übrigen die Einrede der Verjährung erhoben.

Wie bereits in der Vorinstanz hat das Oberlandesgericht Schleswig bestätigt, dass hinsichtlich des Umfangs eines Verjährungsverzichtes die Darlegungs- und Beweislast des Anspruchstellers besteht, Unklarheiten auch nicht zulasten des Erklärenden gehen. Weiter wurde entsprechend der Entscheidung in erster Instanz ausgeführt, dass keine Einschränkung nach Treu und Glauben hinsichtlich der Verjährungseinrede besteht. Da somit lediglich hinsichtlich des Stammrechtes auf die Einrede der Verjährung verzichtet war, galt dies nicht für laufende Forderungen, welche beziffert werden konnten, sodass die wesentliche Regressforderung aufgrund Verjährung nicht durchgesetzt werden konnte.

OLG Schleswig, Beschluss vom 20.11.2025 – 7 U 52/25



## WEG-RECHT bekommen

### ■ BGH entscheidet zur Gestaltungsfreiheit im Wohnungseigentum bei Technikräumen

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 20.02.2026 entschieden, dass Räume, in welchen sich gemeinschaftlich genutzte Anlagen oder Einrichtungen befinden, nicht allein deshalb zwingend Gemeinschaftseigentum sind. Solche Räume können vielmehr wirksam zum Sondereigentum gehören. Damit gibt der BGH seine frühere, strengere Rechtsprechung ausdrücklich auf.

Dem Urteil lag ein Streit innerhalb einer kleinen Wohnungseigentümergeinschaft zugrunde. Die Kläger wollten Mitbesitz an drei Kellerräumen, die nach der Teilungserklärung der anderen Einheit zugeordnet waren. In diesen Räumen befanden sich aber unter anderem Zähler, Absperranlagen und früher eine Heizungsanlage. Die Vorinstanzen hatten teilweise beziehungsweise vollständig zugunsten der Kläger entschieden, weil sie die Räume wegen der dort untergebrachten Versorgungseinrichtungen zwingend dem Gemeinschaftseigentum nach § 5 Abs. 2 WEG zuordneten. Der BGH sah das anders.

Nach Auffassung des BGH betrifft § 5 Abs. 2 WEG zwingend nur die gemeinschaftlich dienenden Anlagen und Einrichtungen selbst, nicht aber automatisch auch den Raum, in dem sie sich befinden. Entscheidend ist, dass die Gemeinschaft auf diese Anlagen weiterhin zugreifen kann. Dafür genügen nach Ansicht des BGH die gesetzlichen Duldungspflichten des Sondereigentümers. Muss etwa eine Wartung, Reparatur oder Zählerablesung stattfinden, kann der erforderliche Zugang verlangt und notfalls auch gerichtlich durchgesetzt werden.

Technik-, Flur- oder Kellerräume müssen künftig nicht allein wegen dort befindlicher gemeinschaftlicher Versorgungseinrichtungen dem Gemeinschaftseigentum zugeordnet werden. Das schafft mehr Flexibilität bei der Begründung und Ausgestaltung von Sondereigentum.

Die dingliche Zuordnung von Räumen und die Zuordnung der darin befindlichen technischen Anlagen sind künftig stärker getrennt zu betrachten.

BGH, Urteil vom 20.02.2026, Az.: V ZR 34/25

■ **Ein faktischer WEG-Verwalter haftet wie ein bestellter Verwalter**

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 30.01.2026 klargestellt, dass auch ein sogenannter faktischer Verwalter einer Wohnungseigentümergeinschaft grundsätzlich denselben Pflichten unterliegt, wie ein wirksam bestellter Verwalter. Wer ohne wirksame Bestellung oder ohne gültigen Verwaltervertrag tatsächlich die Verwaltung übernimmt, muss die Vermögensinteressen der Gemeinschaft ebenso sorgfältig wahren und haftet bei Pflichtverletzungen auf Schadensersatz.

Im entschiedenen Fall hatte eine ehemalige Verwalterin nach Ablauf ihrer Bestellung die Verwaltung faktisch weitergeführt und aus Mitteln der Gemeinschaft unter anderem Parkpflegekosten bezahlt. Diese Zahlungen hielt der BGH für unberechtigt, weil die Gemeinschaft nicht wirksam in den zugrunde liegenden Vertrag eingetreten war. Nach der damaligen Rechtslage reichte es nicht aus, dass ein Bauträger oder teilender Eigentümer Verträge im Vorfeld abgeschlossen hatte. Vielmehr war für eine spätere Übernahme solcher Verträge durch die Wohnungseigentümergeinschaft regelmäßig ein Beschluss erforderlich. Ein solcher Beschluss lag aber nicht vor.

Die Verwalterin hatte demnach ihre Pflichten verletzt und musste der Gemeinschaft den entstandenen Schaden ersetzen. Der BGH bestätigte damit einen Schadensersatzanspruch. Zugleich stellte der BGH klar, dass sich eine Haftung nicht dadurch vermeiden lässt, dass der Handelnde formal nie wirksam bestellt war. Entscheidend ist vielmehr, dass er tatsächlich wie ein Verwalter auftritt und entsprechende Entscheidungen für die Gemeinschaft trifft.

Für die Praxis bedeutet die Entscheidung vor allem mehr Klarheit und mehr Haftungsrisiko für Personen, die ohne wirksame Bestellung Verwaltungsaufgaben übernehmen. Wohnungseigentümergeinschaften sollten darauf achten, dass Bestellung und Vertragsgrundlage des Verwalters stets rechtssicher geregelt sind. Verwalter wiederum müssen wissen, dass sie auch dann in vollem Umfang haften können, wenn ihre Tätigkeit nur faktisch ausgeübt wird.

BGH, Urteil vom 30.01.2026, Az.: V ZR 76/25