

Trennungsprozesse im Wandel: Rechtsprechung, Strategien und digitale Lösungsansätze 2025

Geschäftsführer Tim Kniepkamp
Rechtsanwalt Oliver Meixner

online 03.09.2025

Unser Fahrplan für heute

VERÄNDERUNG DES UMFELDES



```
graph TD; A[VERÄNDERUNG DES UMFELDES] --> B[DIGITALISIERUNG]; B --> C[RECHTSPRECHUNG]; C --> D[SUITCASE]
```

DIGITALISIERUNG

RECHTSPRECHUNG

SUITCASE

I. Veränderung des Umfelds

Anwaltliche Tätigkeit im 21. Jahrhundert



Prof. Dr. Römermann

Was erwarten Mandanten von einem Anwalt?

Trennungsprozesse im Wandel

Studienlage

1. Erreichbarkeit

2. Schnelligkeit

3. Empathie

4. Kostentransparenz

5. Kompetenz



Kündigung erhalten?

Wir prüfen die Wirksamkeit Ihrer Kündigung und helfen Ihnen, eine angemessene Abfindung oder Weiterbeschäftigung zu erzielen.

- ✓ Kostenlose Soforteinschätzung
- ✓ Professionelle Betreuung
- ✓ Hohe Erfolgsquote

Jetzt Abfindung berechnen

Kostenfreien Rückruf vereinbaren

100% kostenfrei





Sie wünschen eine Ersteinschätzung?

Vereinbaren Sie ein **kostenfreies Gespräch** – wir rufen Sie zurück.

Jetzt Termin vereinbaren

In nur 3 Schritten zu Ihrem Arbeitsrecht

Recht bekommen, leicht gemacht: In wenigen Schritten begleiten wir Sie durch Ihren arbeitsrechtlichen Prozess.



Abfindung berechnen
und Kündigung prüfen (kostenfrei)



Falleinschätzung
von unseren Arbeitsrechtsexperten (kostenfrei)



Abfindung erhalten
oder Weiterbeschäftigung erlangen

Jetzt Abfindung berechnen

100% kostenfrei

Sofortcheck in 2 Min

Berechnen Sie jetzt Ihre Abfindung

Welcher Fall trifft zu?

Kündigung

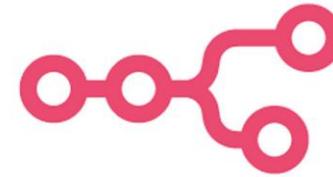
Aufhebungsvertrag

The logo for 'make' consists of three white slanted bars followed by the word 'make' in white lowercase letters, all on a purple rectangular background.

make

The logo for 'zapier' features a short orange horizontal line to the left of the word 'zapier' in bold black lowercase letters, all on a light yellow rectangular background.

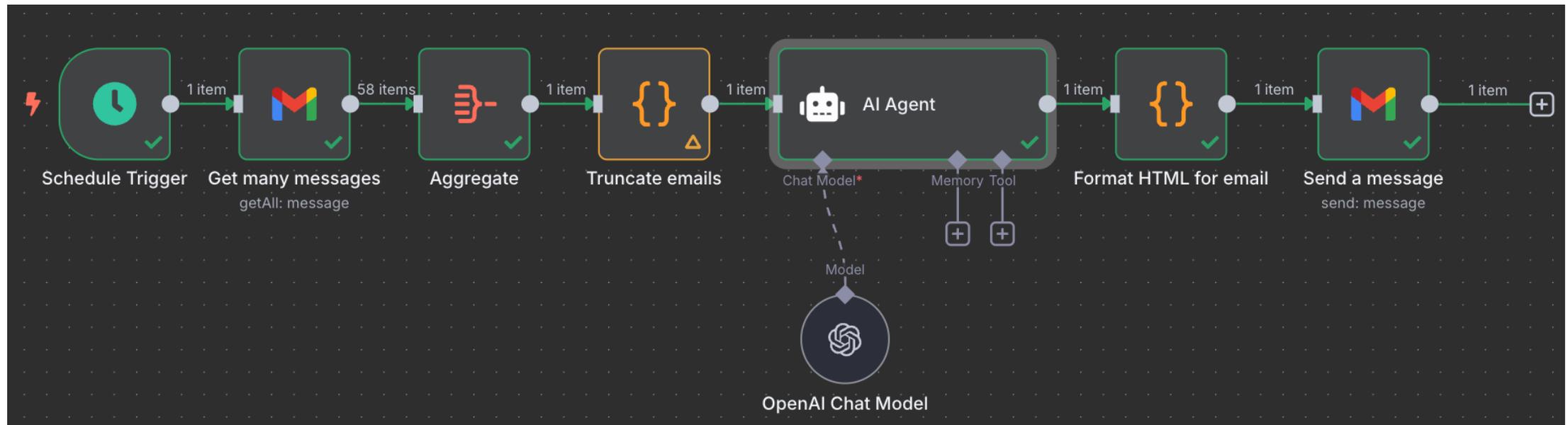
zapier



n8n

Automatisierung

Automatisierung



II. Digitalisierung

Technologische Einflüsse auf die anwaltliche Tätigkeit

Süddeutsche Zeitung

Viele Videoverhandlungen

Die Videoverhandlung wird immer wichtiger. Die Arbeitsgerichte verfügten hierzu über eine flächendeckende Ausstattung mit Videokonferenztechnik, teilte das Justizministerium weiter mit. Hiermit führten die Arbeitsgerichte, insbesondere in arbeitsgerichtlichen Güteverhandlungen, bis zu einem Drittel aller Termine als Videoverhandlung durch. Die Videoverhandlung biete den Gerichten und den Parteien ein Instrument zur effektiven Verhandlungsführung.

Erprobung eines zivilgerichtlichen Online-Verfahrens



Buch 12 Erprobung und Evaluierung

- Abschnitt 1
- Allgemeine Vorschriften
 - § 1121 Zielsetzung und Anwendungsbereich
- Abschnitt 2
- Erprobung eines Online-Verfahrens
- Titel 1
- Anwendungsbereich
 - § 1122 Umfang der Erprobung
 - § 1123 Verordnungsermächtigungen

Buch 12 Erprobung und Evaluierung

- Titel 2
- Verfahren
 - § 1124 Digitale Klageeinreichung; Verordnungsermächtigung
 - § 1125 Digitale Strukturierung; Verordnungsermächtigung
 - § 1126 Verhandlung
 - § 1127 Beweisaufnahme
 - § 1128 Benachrichtigung; Ersetzung der Verkündung; Veröffentlichung

Buch 12 Erprobung und Evaluierung

- Titel 3
- Kommunikationsplattform
 - § 1129 Entwicklung und Bereitstellung; Verordnungsermächtigung
 - § 1130 Digitale Kommunikation; Verordnungsermächtigung
 - § 1131 Nutzungspflichten; Gelegenheit zur Identifizierung
- Titel 4
- Evaluierung
 - § 1132 Evaluierung

III. Rechtsprechung

Leitentscheidungen im Kontext von Trennungsprozessen

Überblick zu wichtigen Entscheidungen

Lohnanspruch & Zumutbarkeit bei unwirksamer Kündigung	7. Februar 2024 / 15. Januar 2025	Verantwortung zur Jobsuche, Anrechnung von Verdienstmöglichkeiten
Beweiswert von Krankmeldungen nach Kündigung	18. September 2024	Prüfungsspielraum bei Krankheit direkt nach Kündigung
Überstundenvergütung bei Teilzeit	5. Dezember 2024	Finanzielle Ansprüche nach Beendigung bzw. während Kündigungsprozess
Keine Kürzung von Urlaub nach Elternzeit	16. April 2024	Schutz von Urlaubsansprüchen bei Elternzeit-bezogener Kündigung
Kein Urlaubsverzicht im Vergleich	03. Juni 2025	Mindesturlaubsanspruch bleibt bestehen, auch bei Vergleichen
Virtuelle Aktienoptionen	27. März 2025	Berücksichtigung von VSOP bei der Berechnung der Karenzentschädigung
Sonderkündigungsschutz für Schwangere	03. April 2025	Zulassung verspäteter Klage bei schuldloser Unkenntnis von der Schwangerschaft
Freiwilligenprogramm	11. März 2025	Kein Anspruch auf Anpassung des Aufhebungsvertrags

Lohnanspruch & Zumutbarkeit bei unwirksamer Kündigung

BAG Urt. v. 7.2.2024 – 5 AZR 177/23

BAG Urt. v. 15.1.2025 – 5 AZR 273/24

Die Beurteilung der Böswilligkeit im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG erfordert stets eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen. Hierbei kann eine Verletzung sozialrechtlicher Handlungspflichten durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen sein, zum Beispiel ein Verstoß gegen die Verpflichtung, sich nach § 38 I SGB III arbeitsuchend zu melden. Ebenso können sich im Einzelfall aus der Regelung des § 2 V SGB III, (...) , Anknüpfungspunkte für die Konkretisierung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes ergeben. Ausgehend hiervon ist auch ein Verhalten des Arbeitnehmers zu seinen Lasten zu berücksichtigen, mit dem er verhindert, dass die Agentur für Arbeit ihrem Vermittlungsauftrag nachkommt.

Beweiswert von Krankmeldungen nach Kündigung

BAG Urt. v. 18.9.2024 – 5 AZR 29/24

Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die nach Ausspruch einer Kündigung des Arbeitnehmers ausgestellt worden sind, kann erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen.

Solche Zweifel können bestehen, wenn eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken.

Beachte auch: BAG 5 AZR 149/21, BAG 5 AZR 137/23

Überstundenvergütung bei Teilzeit

BAG Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20

1. Eine tarifvertragliche Regelung, die für das Verdienen von Überstundenzuschlägen auch bei Teilzeitarbeit das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers voraussetzt, behandelt in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 I TzBfG, wenn es an sachlichen Gründen für die Ungleichbehandlung fehlt.

2. Liegen sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung nicht vor, bewirkt eine solche tarifvertragliche Regelung zugleich eine gegen § 7 I AGG verstoßende mittelbare Benachteiligung weiblicher Arbeitnehmer wegen des Geschlechts, wenn innerhalb der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind.

Keine Kürzung von Urlaub nach Elternzeit

BAG Urt. v. 16.4.2024 – 9 AZR 165/23

1. Während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit verfällt weder zuvor nicht genommener noch während dieser Zeiten erworbener Urlaub.
2. Das Recht des Arbeitgebers aus § 17 I 1 BEEG, den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, bezieht sich allein auf den bezahlten Erholungsurlaub, nicht dagegen auf die Urlaubsabgeltung. Die zur Ausübung des Kürzungsrechts erforderliche rechtsgeschäftliche Erklärung muss dem Arbeitnehmer deshalb noch im bestehenden Arbeitsverhältnis zugehen (Rn. 21). Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Senat bei Inkrafttreten des § 17 I 1 BEEG noch die Surrogatstheorie vertreten hat, die nicht nur eine Kürzung des Urlaubsanspruchs als solchen, sondern auch des Abgeltungsanspruchs zuließ.
3. Eine mit der Inanspruchnahme von Elternzeit einhergehende Verdienstkürzung im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum des § 11 I 1 BUrlG bewirkt keine Minderung des für die Berechnung der Urlaubsabgeltung maßgebenden Geldfaktors. Elternzeit führt zu einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis des Arbeitnehmers im Sinne von § 11 I 3 BUrlG.

Kein Urlaubsverzicht im Vergleich

BAG Urt. v. 03.06.2025 - 9 AZR 104/24

Was passiert mit Urlaubsansprüchen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen eine Abfindung auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen und im Vergleich auf die Urlaubstage verzichtet wird?

Virtuelle Aktienoptionen

BAG Urt. v. 27.03.2025 - 8 AZR 139/24

1. Die internationale Zuständigkeit für eine arbeitsgerichtliche Streitigkeit richtet sich nach der VO (EU) Nr. 1215/2012, sofern ein Auslandsbezug gegeben ist. Ein solcher Auslandsbezug kann sich daraus ergeben, dass zwei in demselben Mitgliedstaat ansässige Parteien eines Vertrags die Zuständigkeit der Gerichte eines anderen Mitgliedstaats für Rechtsstreitigkeiten aus diesem Vertrag vereinbaren.
2. Virtuelle Aktienoptionsrechte sind bei der Berechnung der Karenzentschädigung nach §§ 74 II, 74b II HGB zu berücksichtigen, wenn sie noch im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt werden. Sie sind als wechselnde Bezüge iSv § 74b II HGB nach dem Durchschnitt der letzten drei Jahre in die Berechnung einzubeziehen. Für die Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74b II HGB ist regelmäßig nicht entscheidend, ob die Optionsrechte innerhalb der letzten drei Jahre „gevestet“ bzw. „erdient“ wurden, sondern ob sie in diesem Zeitraum ausgeübt wurden.

Sonderkündigungsschutz für Schwangere

BAG Urt. v. 03.04.2025 - 2 AZR 156/24

§ 4 S. 4 KSchG findet aufgrund einer teleologischen Reduktion keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von den den Sonderkündigungsschutz gemäß § 17 I 1 Nr. 1 MuSchG begründenden Umständen hat.

Freiwilligenprogramm

LAG Köln Urt. v. 11.03.2025 - 7 SLa 512/24

Ein Arbeitnehmer, der auf Basis eines Freiwilligenprogramms einen Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung abschließt, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Anpassung seines Aufhebungsvertrages, wenn der Arbeitgeber später ein neues Freiwilligenprogramm mit verbesserten Konditionen ausrollt.

Koalitionsvertrag 2025

- Höchstarbeitszeit ("Möglichkeit einer wöchentlichen statt täglichen")
- Arbeitszeiterfassung ("verpflichtend elektronisch")
- Anhebung des Mindestlohns ("15€ im Jahr 2026 erreichbar")
- Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit

- Nicht: Reform BDSG (inbs. § 26), Anpassung Entgeltfortzahlungsgesetz, Verbandsklagerecht zur Geltendmachung der Rechte Beschäftigter

IV. Suitcase

0. Instanz / Digitale Gütestelle

Herausforderung

- Kündigungsschutzklagen gerichtet auf Fortsetzung der Beschäftigung
- 82% Kündigungsschutzklagen werden im ersten Termin verglichen (= Abfindung)
- Rückgang der Klagen vor Arbeitsgerichte um 58,73% (Vergleich: 1995)
- Bundesweit 27,5% Altersabgänge der Richter bis 2030
- **Fazit:** Arbeitsgerichte sind für 4 aus 5 Kündigungssachen ungeeignet.

Lösung

- Digitale Einigungsstelle ("0. Instanz")
- Einigungspotential vor gerichtlicher Auseinandersetzung ausschöpfen
- Schonung gerichtlicher Ressourcen
- Effektivere Konfliktlösung dank neuer Einigungskorridore

Ablauf I ("Theorie")

- Doppel-Blind-Bietverfahren (= Automatisierte Shuttle Mediation)
- Beide Seiten sagen vertraulich, für welche Summe sie den Streit jetzt beenden.

- Schritt 1: Falleröffnung
- Schritt 2: Kontaktaufnahme
- Schritt 3: Verhandlung
- Schritt 4: Vergleich

- Optional: 15 weitere Faktoren nach Baukastenprinzip

Ablauf II ("Beispielfall")

[Demo](#)

Mehrwert

- Credo: "Profitieren Sie mit Ihrem Mandanten"
- Mandant
 - Dasselbe Ergebnis (Einigung) in kürzerer Zeit zu geringeren Kosten
- Anwalt
 - Geltendmachung der RVG-Gebühr mit geringerem Zeitaufwand
 - Fokus auf die anwaltliche Beratung/rechtliche Würdigung
 - Bearbeitung von mehr Mandaten bei gleicher Arbeitszeit
 - Besonders attraktiv bei Mandanten ohne Rechtsschutzversicherung

Auswertung

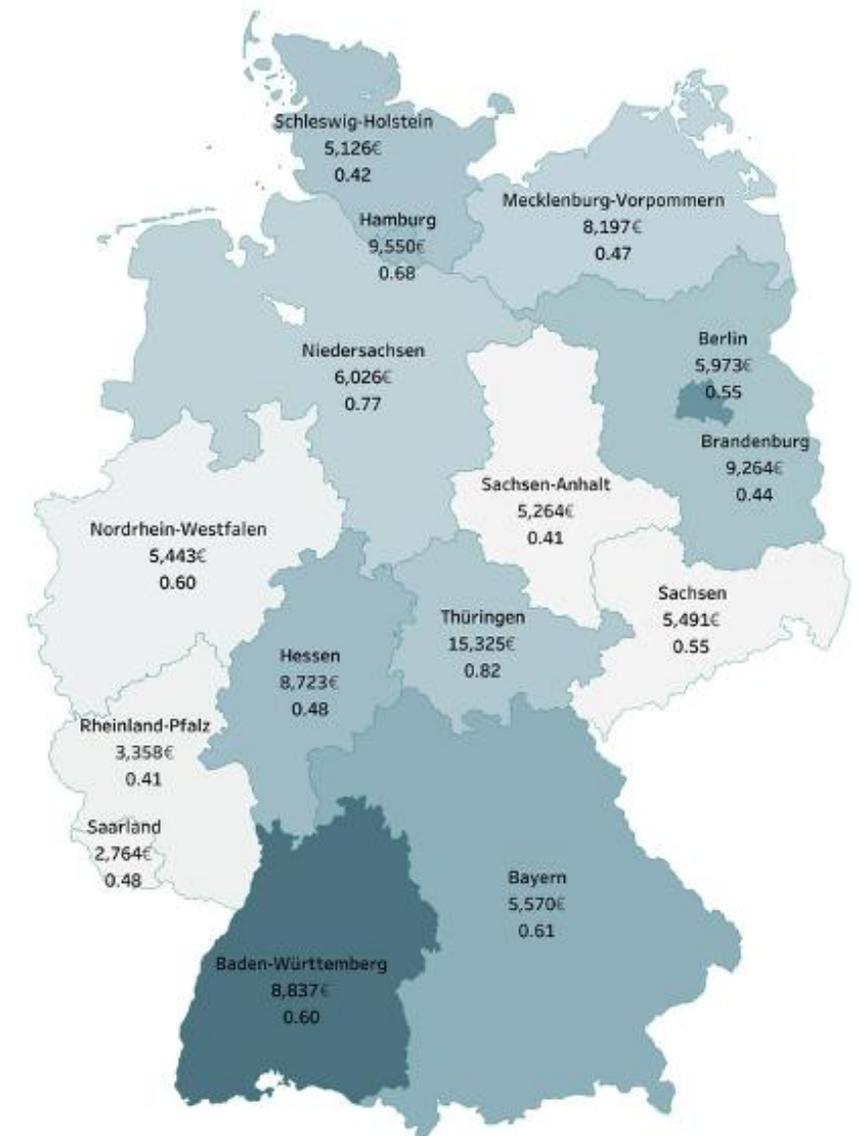
- Zeitaufwand: 5 – 6 Minuten pro Fall
- Verfahrensdauer: ø 7 Tage
- Einigungsquote: 50 % bis 80 %
- Zufriedenheit: 91 % der Nutzer bewerten mit 5 von 5 Sternen

Vergleichsstrategie I ("Szenarien")

- Phase 1: Aufhebung
 - Ausloten einvernehmlicher Trennung
 - Schwerpunkt: AG
- Phase 2: Kündigung (vorgerichtlich)
 - Vermeidung der gerichtlichen Eskalation
 - Schwerpunkt: AN
- Phase 3: Kündigungsschutzverfahren
 - Abwendung des Gütetermins
 - Schwerpunkt -

Vergleichsstrategie II ("Statistik")

- Bremen fehlt.
- Abfindungsfaktor (relativ)
 - Durchschnitt: 0,553 BMG/Beschäftigungsjahr
 - Spitzenreiter: Thüringen (0,82)
 - Schlusslicht: Rheinland-Pfalz (0,41)
- Abfindungshöhe (absolut)
 - Durchschnitt: 7.734,07€
 - Spitzenreiter: Thüringen (15.325€)
 - Schlusslicht: Saarland (2.764€)



Praxisbeispiel

- Beschäftigung: 01.01.24 - 31.12.25
- Bruttomonatsgehalt: 3.300€
- Abfindung: 4.000€
- RVG
 - Vorgerichtlich: 2.196,26€
 - Gerichtlich: 3.267,50€
- Effektiver Stundenverdienst
 - Vorgerichtlich (mit/ohne Suitcase): 1.089,13€ (2h) / 2.196,26€ (1h)
 - Gerichtlich (mit/ohne Suitcase): 653,50€ (5h) / 1.307,00€ (2,5h)
- **Fazit:** Suitcase lohnt sich besonders für Abfindungen < 10.000€

Berufsrecht

- Keine Rechtdienstleistung i.S.v. § 2 I RDG mangels obj. Notwendigkeit der Rechtsberatung
- *Hilfsweise* Bereichsausnahme für Schlichtungsstelle, § 2 III Nr. 2 RDG
- *Hilfsweise* Rechtdienstleistung als Nebentätigkeit, § 5 I, II Nr. 3 RDG
- **Fazit:** Suitcase ersetzt nicht den Rechtsanwalt sondern den Richter.

Vergütungsrecht

- Vergütung gegenüber Mandant
 - Keine Veränderung gegenüber Vergütung ohne Suitcase (Metapher: "Vergleich am Telefon")
 - Vorgerichtlich: 1.5 Einigungsgebühr
 - Gerichtlich: 1.3 Geschäfts-, 1.3 Verfahrens-, 1.2 fiktive Termins- und 1.0 Einigungsgebühr
- Vergütung von Suitcase
 - Schlichtung vergleichbar zu einer Mediation
 - Kostentragung wahlweise durch Mandant oder Kanzlei (Metapher: "MS365")

Datenschutzrecht

- Datenverarbeitung durch Datenweitergabe unterfällt Art. 6 I lit. f) DSGVO.
- Server mit Standort in Frankfurt am Main, Deutschland.
- Berufsträgergeheimnis (§ 203 StGB) wird gewahrt.

Vollstreckung

- § 794 I Nr. 1 Var. 1, 2 ZPO
 - Aufnahme in der Protokoll durch Beschluss ("Prozessvergleich")
 - Landesrechtliche Anerkennung als Gütestelle (Art. 5 III 2 BaySchlG)

- Nota bene: Bislang keine Probleme in der Praxis.

Diskussion

- Wie wirken sich die Entwicklungen in der Rechtsprechung auf Ihre Praxis aus?
- Welche Methoden zur einvernehmlichen Konfliktlösung setzen Sie bereits ein?
- Welche digitalen Lösungen nutzen Sie aktuell? Wie bewerten Sie deren Nutzen?



Trennungsprozesse im Wandel



Tim Kniepkamp
Geschäftsführer



tim.kniepkamp@suitcase.legal



+49 (0) 89 416 120 59



www.suitcase.legal



Oliver Meixner
Rechtsanwalt

Fachanwalt für Versicherungsrecht



olivermeixner@kanzlei-johannsen.de



+49 40 – 24 13 51



www.kanzlei-johannsen.de