

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Mai 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht kippt Freistellungsklauseln

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Nürnberg: Kürzung einer Anwesenheitsprämie bei Streikteilnahme

Neues aus der Rechtsprechung

**LAG Niedersachsen: Unzulässige Versetzung eines
Abteilungsleiters bei erheblicher Reduzierung des Aufgaben-
und Verantwortungsbereichs**

Neues aus der Rechtsprechung

**LAG Hamburg: Kündigung wegen unwahrer Vorwürfe gegen
Vorgesetzte**

Neues aus der Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht kippt Freistellungsklauseln

Freistellungsklauseln, die es dem Arbeitgeber erlauben, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung, einseitig von der Arbeitsleistung freizustellen, finden sich in fast jedem Arbeitsvertrag. Umso weitreichender kann eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sein, die besagt, dass solche Klauseln den Arbeitnehmer im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessen benachteiligen und unwirksam sind (BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Sachverhalt

Der Rechtsstreit entzündete sich gar nicht an der Freistellung als solcher, sondern am Widerruf der Privatnutzung des Dienstwagens. Der Arbeitsvertrag sah die Möglichkeit vor, die Privatnutzungsmöglichkeit des Dienstwagens zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werde. Der Arbeitgeber stellte den Arbeitnehmer nach dessen Eigenkündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Arbeitnehmer kam dem zwar nach, forderte jedoch Nutzungsausfallentschädigung.

Entscheidung

Das BAG hielt zwar nicht die Klausel, die den Arbeitgeber zum Entzug des Dienstwagens berechtigte, für unwirksam, aber die Freistellungsklausel selbst. Diese benachteilige den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Der Arbeitnehmer habe ein grundrechtlich geschütztes Interesse an einer Beschäftigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Dieses werde von der einseitigen Freistellungsmöglichkeit beeinträchtigt.

Die Maßstäbe, die das BAG hierbei anzulegen gedenkt, sind anhand der derzeit lediglich vorliegenden Pressemitteilung nicht ganz deutlich. Einerseits formuliert das BAG recht apodiktisch:

„Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen.“

Während diese Aussage darauf hindeutet, dass das BAG von einem generellen Vorrang des Beschäftigungsinteresses des Arbeitnehmers ausgeht, deutet die nachfolgende Aussage – die Klausel schneide dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein *im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse* geltend zu machen – in eine differenziertere Richtung. Dem würde es auch entsprechen, dass das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen hat, damit dieses prüfen kann, ob der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstanden.

Einordnung

Entsprechende Überlegungen hatte das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 14.03.2011, Az. 16 Sa 1677/10) in der Vergangenheit bereits geäußert, allerdings in Bezug auf die Situation nach einer die Kündigung für unwirksam erklärenden Entscheidung des Arbeitsgerichts und nicht, wie das BAG, für den Fall einer unzweifelhaften Wirksamkeit der Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Bislang wurde überwiegend vertreten, dass der Arbeitgeber im gekündigten Arbeitsverhältnis ein berechtigtes Interesse an der sofortigen Freistellung des Arbeitnehmers habe (LAG München, Urteil vom 27.02.2003, Az. 23 Ga 72/03). Insoweit bleibt abzuwarten, inwieweit das BAG der Praxis Leitlinien für die Einschätzung, unter welchen Umständen ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht, mit auf den Weg gibt.

In der Vergangenheit waren die Arbeitsgerichte hinsichtlich eines einseitigen Verzichts des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung „ohne vertragliche Vereinbarung“ recht streng; das LAG Köln etwa verlangte, dass die Voraussetzung einer außerordentlichen Kündigung, vorlägen (LAG Köln, Urteil vom 20.03.2001, Az. 6 Ta 46/01; ebenso *Preis*, *ErfKomm*, § 611a BGB Rn. 620).

Viele Arbeitnehmer werden die Freistellung des Arbeitgebers, da sie ihnen gar nicht unwillkommen ist, hinnehmen. Dagegen ist damit zu rechnen, dass gerade die Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitgeber Wert auf die Freistellung legt, etwa zum Schutz des Betriebsfriedens oder der Geschäftsgeheimnisse, versuchen werden, ihre Weiterbeschäftigung durchzusetzen – und sei es nur, um ein zusätzliches Druckmittel im Kündigungsschutzverfahren zu haben. Insoweit bleibt abzuwarten, ob die Arbeitsgerichte es den Arbeitnehmern ermöglichen werden, ihre Weiterbeschäftigungsansprüche auch im Wege der einstweiligen Verfügung während des laufenden Kündi-

gungsschutzverfahrens durchzusetzen. Hier hatte das BAG mit seiner Rechtsprechung zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach Obsiegen in der ersten Instanz eine grundsätzlich sachgerechte Lösung gefunden.

Entwarnung signalisiert die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für eine weitere Frage: Ob durch eine unwirksame Freistellung wirksam Urlaub gewährt werden kann. Das hat das BAG in einer Entscheidung vom 16.07.2013 (Az. 9 AZR 50/12) grundsätzlich bejaht und die wirksame Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber unabhängig von der arbeitsvertraglichen Wirksamkeit der Freistellung bestätigt.

Die Entscheidung des BAG, die eine langjährige Rechtsprechung beendet, wirft daher eine Reihe neuer Fragen auf. Falls die Entscheidung zur Folge hätte, dass Arbeitnehmer künftig Abfindungsforderungen in Kündigungsschutzprozessen durch weiteres Störfeuer, über einstweilige Verfügungen auf Weiterbeschäftigung, Nachdruck verleihen können, könnte die Entscheidung grundlegende Bedeutung erlangen.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Nürnberg: Kürzung einer Anwesenheitsprämie bei Streikteilnahme

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 15.12.2025, Az. 1 SLa 158/25) hat kürzlich entschieden, dass eine in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Kürzungsregelung für eine aus der Betriebsvereinbarung folgende Sonderleistung auch streikbedingte Fehltage erfasst und eine solche Regelung zulässig ist. Das LAG Nürnberg hat hiermit ausdrücklich anders entschieden als kurz zuvor das LAG München (Urteil vom 10.12.2025, Az. 10 SLa 189/25). Die vom LAG Nürnberg gegen das Urteil ausdrücklich zugelassene Revision ist vor dem BAG anhängig (Az. 1AZR 19/26).

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gewährung einer zusätzlichen betrieblichen Sonderleistung in Form einer Gutschrift auf seiner Mitarbeiterkarte (Warengutschein) aufgrund einer Betriebsvereinbarung zusteht.

Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem klagenden Kraftfahrer und der Arbeitgeberin findet unter anderem eine Betriebsvereinbarung Anwendung, die zugunsten der Arbeitnehmer Sonderleistungen vorsieht. Nach 3.2.2 der Betriebsvereinbarung erhalten die Arbeitnehmer nach dem vollendeten dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit auch eine zusätzliche Sonderleistung in Form einer 100-prozentigen Rabattgewährung (Warengutschein).

Die Betriebsvereinbarung sieht jedoch eine mögliche Kürzung dieser Sonderleistung vor. 3.5.3 der Betriebsvereinbarung ist überschrieben mit „Kürzung für sonstige Fehlzeiten“ und enthält eine Regelung, wonach die beschriebene Sonderleistung bei einer individuellen Fehlzeit von mehr als vier Tagen ab dem fünften Tag pro Fehlzeittag um jeweils 1/60 gekürzt wird. Als Fehlzeiten in diesem Sinne gilt nach der Regelung grundsätzlich jedes in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Jahres 2023 erfolgte Fernbleiben von der Arbeit. Hiervon werden in der Regelung wiederum Ausnahmen aufgezählt, in denen es nicht zu einer Kürzung kommt.

Der klagende Kraftfahrer war im maßgeblichen Referenzzeitraum (01.10.2022 bis 30.09.2023) an 64 von insgesamt 77 Fehltagen wegen Streikteilnahme abwesend. Die beklagte Arbeitgeberin gewährte

dem Kläger daraufhin keine (zusätzliche) Sonderleistung. Der Arbeitnehmer machte die zusätzliche Sonderleistung gerichtlich geltend. Das Arbeitsgericht Bamberg wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg bestätigte die erstinstanzliche Klageabweisung und entschied, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung nicht zustehe. Nach rechtskonformer Auslegung der Betriebsvereinbarung stellten streikbedingte Fehltage einen Tatbestand dar, der zur Kürzung der Sonderleistung nach 3.5.3 der Betriebsvereinbarung berechtige.

Das LAG Nürnberg begründete dieses Ergebnis mit einer ausführlichen Auslegung der Regelung zu der Sonderleistung und der Kürzungsregelung.

Insgesamt kam das LAG Nürnberg zu dem Ergebnis, dass mit der zusätzlichen Sonderleistung sowohl die Betriebszugehörigkeit als auch die Arbeitsleistung nachträglich und zusätzlich bei guter Ertragslage honoriert werden solle. Die Betriebszugehörigkeit solle aber nur honoriert werden, wenn sie tatsächlich mit Arbeitsleistung verbunden gewesen sei. Reine Betriebszugehörigkeit ohne Arbeitsleistung soll grundsätzlich zu keinem Anspruch nach 3.2.2 führen.

Das LAG Nürnberg kam darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf eine zusätzliche Sonderleistung für streikbedingte Fehltage je Fehltag um 1/60 gekürzt werden könne, da streikbedingte Fehltage einen zur Kürzung berechtigenden Tatbestand im Sinne der Kürzungsregelung darstellen würden.

Das LAG Nürnberg stellte darüber hinaus fest, dass eine solche Kürzungsregel mit der Berücksichtigung streikbedingter Fehltage auch wirksam zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden konnte. Die Regelung verstoße weder gegen § 75 Abs. 1 BetrVG i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG noch gegen § 612a BGB. Auch sonstige Unwirksamkeitsgründe seien nicht ersichtlich.

Das LAG Nürnberg verwies im Kern darauf, dass die Maßnahme nicht darauf gerichtet sei, die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer zu beeinflussen. Die Kürzungsregelung gelte vielmehr generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung und nicht allein für den Arbeitskampf.

In einem solchen Fall läge auch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des BAG und einschlägiger Literatur keine unzulässige Diskriminierung vor. Die Kürzungsregelung stelle im Ergebnis keine unerlaubte Ungleichbehandlung zwischen streikenden und nicht streikenden Arbeitnehmern dar, sondern eine erlaubte Gleichbehandlung zwischen arbeitenden und nicht arbeitenden Beschäftigten.

Die Regelung verstoße daher weder gegen das in § 75 BetrVG normierte absolute Differenzierungsverbot in Form der gewerkschaftlichen Betätigung im Speziellen noch gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz im Allgemeinen.

Auch verstoße die Regelung aus diesem Grund nicht gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB. Auch hier fehle eine Beeinflussungsabsicht im Hinblick auf die Streikbereitschaft.

Die vorgesehene überproportionale Kürzung pro Streiktag hielt das LAG Nürnberg ebenfalls für zulässig.

Und schließlich stellt die Sonderzahlung nach dem LAG Nürnberg auch keine gemäß Art. 9 Abs. 3 GG gegebenenfalls verbotene Streikbruchprämien dar. Es fehle bereits an der Absicht des Arbeitgebers, Einfluss auf das Arbeitskampfgeschehen nehmen zu wollen. Die Sonderleistung sei nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf ausgelobt worden. Wesentliches Motiv der Beklagten für die Ungleichbehandlung bei der Gewährung der Sonderleistung sei überdies nicht die Teilnahme an einem (vorangegangenen) Arbeitskampf, sondern die vorhergehende Anwesenheit bzw. Arbeitsleistung im Allgemeinen ohne Rücksicht auf den Grund des Arbeitsausfalls.

Abweichende Entscheidung des LAG München

Anders entschieden hatte kurz zuvor das LAG München. Dieses hatte eine im Wesentlichen gleich formulierte Regelung zur Kürzung einer Sonderleistung dahingehend ausgelegt, dass Streiktage nicht als „Fehltag“ im Sinne der Kürzungsregelung anzusehen seien. Die Kürzungsregelung fand daher bezogen auf die streikbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers keine Anwendung. Ob die vorgesehene überproportionale Kürzung pro Streiktag (1/60 pro Fehltag) eine unzulässige Maßregel i.S.d. § 612a BGB darstellt, ließ das LAG München vor diesem Hintergrund ausdrücklich offen.

Der Anspruch auf die zusätzliche Sonderleistung entfiel nach dem LAG München jedoch auch ohne ausdrückliche Regelung anteilig für die Streiktage nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“, ohne dass es dazu einer expliziten Kürzungsvereinbarung bedurft hätte.

Das LAG Nürnberg hat mit Blick auf diese abweichende Entscheidung des LAG München die Revision zum BAG zugelassen.

Praxishinweis

Das LAG Nürnberg hat eine verbreitete Gestaltung einer Kürzungsregel für Sonderzahlungen in Betriebsvereinbarungen dahingehend ausgelegt, dass „Fehltag“ im Sinne der Regelung auch bei streikbedingten Abwesenheiten des Arbeitnehmers vorliegen. Diese Regelung hielt es für zulässig, da sie im Kern an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfe und sie nicht den Zweck verfolge, die Streikbereitschaft zu beeinflussen.

Auch wenn dieses Ergebnis durch das LAG Nürnberg ausführlich begründet wird, kann das auch anders gesehen werden, wie insbesondere die dargestellte abweichende Entscheidung des LAG München zeigt.

Mit Spannung ist daher das Ergebnis der zum BAG eingelegten Revision gegen die Entscheidung des LAG Nürnberg zu erwarten.

Jedenfalls aber ist schon jetzt festzustellen, dass bei der Formulierung von Betriebsvereinbarungen darauf geachtet werden sollte, dass der Zweck von Sonderleistungen klar geregelt wird und Kürzungsregelungen für Sonderleistungen so gestaltet werden, dass nicht der Eindruck entstehen kann, sie sollten die Streikbereitschaft von Arbeitnehmern beeinflussen.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Niedersachsen: Unzulässige Versetzung eines Abteilungsleiters bei erheblicher Reduzierung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs

Innerhalb der Grenzen des § 106 GewO gestattet das Direktionsrecht dem Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 17.08.2011, Az. 10 AZR 322/10) die Zuweisung anderweitiger Tätigkeiten – vorausgesetzt, diese sind der bisherigen Tätigkeit gleichwertig. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 12.01.2026, Az. 15 SLa 454/25) hat nun klargestellt: Wird einem Arbeitnehmer eine formal gleich bezeichnete Position zugewiesen, die jedoch mit einer deutlichen Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs einhergeht, stellt dies in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringererwertiger Tätigkeiten dar. Die formale Beibehaltung der Positionsbezeichnung ändert daran nichts. Die Versetzung ist unwirksam, sodass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Position behält.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung und die Beschäftigung des Klägers auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz.

Der Kläger ist Maschinen- und Wirtschaftsingenieur. Er war seit dem 01.12.2002 bei der Beklagten, einem Anbieter von Ingenieurdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtbranche, als Abteilungsleiter beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt einen Vorbehalt, wo-

nach ihm eine andere, zumutbare und seiner Vorbildung und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden konnte. Die bei der Beklagten geltende Funktionsbeschreibung definierte als Schwerpunkt der Abteilungsleiterposition unter anderem „die Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Abteilung als leitender Angestellter“.

Der Kläger leitete bis Ende Juni 2024 eine Abteilung, der vier Teams mit insgesamt 77 Arbeitnehmern angehörten. Dem Kläger unterstanden am Standort T. mehrere Teams mit eigenen Prüfständen, an denen das Prüfen und Testen von Anlagen stattfand.

Im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen, die mit einem seit Februar 2024 bestehenden Einstellungsstopp einhergingen, wies die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom Juni 2024 an, ab Juli 2024 als Abteilungsleiter eine andere Abteilung zu übernehmen. Diese Abteilung bestand aus zwei Teams: dem Team 1, das der Kläger kommissarisch auch als Teamleiter leitete und das sich von anfangs zehn auf zuletzt zwei Mitarbeiter reduziert hatte, sowie dem in K. ansässigen Team 2 mit rund 19 Mitarbeitern und eigenem Teamleiter, das überwiegend bei einem externen Auftraggeber an dessen Prüfständen eingesetzt war. Die Gesamtpersonalstärke der vom Kläger geleiteten Teams sank auf zuletzt 17 bis 18 Mitarbeiter.

Der Kläger erhob Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung und begehrte hilfsweise seine Beschäftigung als Abteilungsleiter seiner vorherigen Abteilung. Das Arbeitsgericht Braunschweig wies die Klage ab.

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen gab der Berufung des Klägers statt und hob das erstinstanzliche Urteil auf. Es stellte fest, dass die Versetzung unwirksam war, und verurteilte die Beklagte, den Kläger wieder als Leiter der Abteilung zu beschäftigen.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt der Entscheidung sind die vom BAG (Urteil vom 24.10.2018, Az. 10 AZR 19/18) entwickelten Maßstäbe zum Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO: Dieses diene lediglich der Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts, beinhalte aber nicht das Recht zu einer Änderung des Vertragsinhalts. Voraussetzung für die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit sei regelmäßig, dass diese als gleichwertig anzusehen sei. Die Gleichwertigkeit bestimme sich mangels anderer Anhaltspunkte aus

der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Eine deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs oder eine hierarchische Herabstufung stelle in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten dar. Dies gelte auch dann, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt werde.

Gemessen an diesen Anforderungen verneinte das LAG die Gleichwertigkeit der dem Kläger zugewiesenen Abteilungsleiterstelle, auch wenn die Beklagte die formelle Positionsbezeichnung beibehalten hatte. Die fehlende Gleichwertigkeit stütze es im Wesentlichen auf drei Gesichtspunkte:

Zum einen sei bereits zweifelhaft, ob die zugewiesene Stelle die von der Beklagten selbst aufgestellten Voraussetzungen einer Abteilungsleiterposition erfülle. Aus der Verwendung des Plurals in der Funktionsbeschreibung – „Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte“ – sei zu schließen, dass einem Abteilungsleiter die Führung von mindestens zwei Teamleitern obliegen müsse. Dem Kläger war indes nach der Versetzung lediglich ein Teamleiter unterstellt; die zweite Teamleiterstelle bekleidete er selbst kommissarisch, ohne dass aufgrund des bestehenden Einstellungsstopps eine zeitnahe Besetzung absehbar gewesen wäre. Zum anderen habe sich der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Klägers erheblich verkleinert. Während ihm zuvor mehrere Teams mit eigenen Prüfständen am Standort T. unterstanden und er die dort durchgeführten Versuche sowohl in personeller als auch in wirtschaftlicher Hinsicht leitete, beschränkte sich die neue Tätigkeit im Wesentlichen auf die Betreuung des in K. ansässigen Teams, das Tests lediglich an den Prüfständen des Auftraggebers durchführen konnte. Schließlich spreche auch die Personalstärke gegen eine Gleichwertigkeit: Die Zahl der dem Kläger unterstellten Arbeitnehmer sei bereits zum Versetzungszeitpunkt um nahezu zwei Drittel gesunken. Waren ihm ursprünglich 77 Mitarbeiter unterstellt, so reduzierte sich deren Zahl auf zunächst 28 und zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung auf nur noch 17. Die Versetzung stelle sich daher als Änderung des Vertragsinhalts dar, die die Beklagte allenfalls im Wege einer Änderungskündigung hätte durchsetzen können.

Praxishinweis

Mit dem Urteil bestätigt das LAG Niedersachsen die bisherige instanzgerichtliche Rechtsprechung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom

17.11.2021, Az. 7 Sa 169/21) und konkretisiert zugleich die Grundsätze des BAG zum Direktionsrecht nach § 106 GewO: Beinhaltet die neu zugewiesene Tätigkeit eine deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, stellt dies in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten dar.

Eine unzulässige Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten lässt sich auch nicht allein dadurch ausschließen, dass die Positionsbezeichnung formal beibehalten wird. Maßgeblich ist vielmehr, ob die tatsächlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten – insbesondere Personalverantwortung, Aufgabenkomplexität und innerbetriebliches Sozialbild – der bisherigen Position entsprechen. Ist eine wesentliche Verkleinerung des Verantwortungsbereichs im Zuge einer Umstrukturierung unvermeidlich, bleibt als Gestaltungsinstrument regelmäßig nur die Änderungskündigung.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Hamburg: Kündigung wegen unwahrer Vorwürfe gegen Vorgesetzte

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass die ordentliche Kündigung einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin sozial gerechtfertigt war, die in mehreren Schreiben fälschlich behauptet hatte, ihre neue Teamleiterin habe Kolleginnen zur Vertuschung eines Vorfalls aufgefordert und ihnen mit Konsequenzen gedroht. Als erschwerend wertete das Gericht, dass die Klägerin den Eindruck erzeugt hatte, dass mehrere Kollegen sich der Beschwerde angeschlossen hätten (LAG Hamburg, Urteil vom 10.11.2025, Az. 4 Sa 14/22).

Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 01.04.2007 als Mitarbeiterin im Bereich Infopoints/Callcenter bei der Beklagten beschäftigt. Ende März 2019 entschied die Beklagte, die Teamleiterin der Klägerin durch eine andere Mitarbeiterin – Frau P – zu ersetzen. Am 08.04.2019 sandte die Klägerin eine mit „Die Mitarbeiter des Infopoints“ unterzeichnete E-Mail an die Beklagte, in der sie verlangte, dass die vorherige Teamleiterin in der Position verbleibt, da es unter der neuen Teamleiterin „drunter und drunter“ gehe. Die Beklagte forderte die Klägerin in der Folge mehrfach schriftlich auf, die in der E-Mail erhobenen Vorwürfe zu konkretisieren und die Urheber zu benennen.

Mit einem auf den 28.05.2019 datierten Schreiben behauptete die Klägerin, Frau P habe nach einer Innenkontrolle des Sicherheitsdienstes

im Jahr 2017 die Mitarbeiter aufgefordert, den Vorfall „unter den Teppich zu kehren“ und „Stillschweigen zu bewahren“, und ihnen gedroht, ein Geschäftsführer werde sie anderenfalls „alle fertig machen“. Das Schreiben war erneut mit „Die Mitarbeiter des Infopoint“ unterzeichnet. Nach einem Anwaltsschreiben der Beklagten versandte die Klägerin das Schreiben nochmals, nun mit der leicht abgewandelten Unterschrift „Mehrere Mitarbeiter des Infopoint“.

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 27.06.2019.

Die Klägerin erhob dagegen Kündigungsschutzklage. Der Kündigung fehle die soziale Rechtfertigung. Die Schreiben vom 28.05.2019 enthielten keine unwahren Tatsachenbehauptungen. Soweit sie die E-Mail und das Schreiben vom 28.05.2019 mit dem Absender „Infopoint“ versehen und mit „Mitarbeiter des Infopoint“ unterschrieben habe, sei es ihr ganz offensichtlich nicht darum gegangen, den Eindruck zu erwecken, dass neben ihr auch alle anderen Mitarbeiter des Infopoints Verfasser der beiden Schreiben waren. Vielmehr habe sie lediglich darauf hinweisen wollen, dass außer ihr auch noch andere Mitarbeiter hinter den verfassten Schreiben stünden und ihr Anliegen unterstützten. Zudem sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden, da die Beklagte die Anhörungsfrist nicht abgewartet habe.

Nachdem ein für die Klägerin günstiges Urteil, mit dem ihrer Kündigungsschutzklage stattgegeben worden war, vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben wurde, musste sich das LAG mit dem Vorgang erneut beschäftigen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG wies die Kündigungsschutzklage ab. Die ordentliche Kündigung vom 27.06.2019 sei durch Gründe, die im Verhalten der Klägerin liegen, sozial gerechtfertigt.

Die Klägerin habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gravierend verletzt, indem sie in den Schreiben vom 28.05.2019 bewusst unwahre, ehrenrührige Tatsachenbehauptungen über ihre neue Teamleiterin aufgestellt habe. Die Behauptungen, diese habe die Mitarbeiter zur Vertuschung eines Vorfalls aufgefordert und ihnen mit Konsequenzen durch einen Geschäftsführer gedroht, seien ehrenrührig, weil die Klägerin Frau P damit bezichtige, Mitarbeiterinnen zur Lüge und aktiven Vertuschung aufgefordert und ihnen in unangemessener Weise

gedroht zu haben. Die Unwahrheit dieser Behauptungen stehe nach der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest.

Darüber hinaus habe die Klägerin durch Briefkopf und Unterschrift wahrheitswidrig den Anschein erweckt, alle oder jedenfalls mehrere Kolleginnen stünden hinter den Vorwürfen. Die Beweisaufnahme habe jedoch ergeben, dass keine weiteren Mitarbeiter an der Erstellung der Schreiben beteiligt gewesen seien. Diese „Urheberlüge“ stelle eine eigenständige schwerwiegende Pflichtverletzung dar, weil die ehrenrührigen Behauptungen dadurch unbeteiligten Kolleginnen zugeschrieben worden seien und insbesondere eine von der Klägerin als Zeugin benannte Kollegin der Klägerin in den Fokus gerückt worden sei, die sich des Vorwurfs habe erwehren müssen.

Eine Abmahnung sei bei beiden Pflichtverletzungen entbehrlich. Der Verschuldensgrad sei besonders hoch gewesen, da die Klägerin die unwahren Äußerungen überaus überlegt getätigt habe. Die Beklagte habe die Klägerin mehrfach auf den verleumderischen Charakter der Vorwürfe aufmerksam gemacht und aufgefordert, die Mitarbeiter zu benennen, die ebenfalls Urheber der Vorwürfe sind. Die Klägerin hielt trotz dieser Aufforderungen an ihren Anschuldigungen fest.

Die Interessenabwägung falle trotz eines hohen Lebensalters der Beklagten und einer beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit von gut zwölf Jahren zu Lasten der Klägerin aus. Der arbeitsvertragliche Pflichtverstoß sei dafür zu gravierend; es sei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis über die Kündigungsfrist hinaus fortzusetzen. Die Kündigung sei auch nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Die Stellungnahme des Betriebsrats vom 26.06.2019 sei als abschließend zu werten. Der Betriebsrat habe sich inhaltlich geäußert, der Kündigung widersprochen und seinen Widerspruch begründet. Ein Abwarten der Anhörungsfrist sei daher nicht erforderlich gewesen.

Praxishinweis

Im Arbeitsverhältnis steht es Arbeitnehmern grundsätzlich frei, Kritik an betrieblichen Abläufen, Entscheidungen des Arbeitgebers oder dem Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen zu äußern. Dieses Recht ist durch die Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG geschützt und umfasst auch pointierte, überspitzte oder polemische Äußerungen.

Die Grenze zulässiger Kritik ist jedoch dort überschritten, wo der Arbeitnehmer bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen aufstellt.

Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen unwahrer Behauptungen kündigen, trägt er im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Behauptungen unwahr waren. Umso wichtiger ist es daher, den Sachverhalt von Beginn an lückenlos aufzuklären:

Kritische Schreiben, E-Mails und mündliche Beschwerden sollten sorgfältig dokumentiert werden. Der Urheber der Vorwürfe sollte aufgefordert werden, die erhobenen Behauptungen näher zu konkretisieren. Die von den Vorwürfen betroffenen Personen oder etwaige Zeugen sollten frühzeitig angehört werden. Gehen Beschwerden unter einem Kollektivabsender ein, sollte stets aufgeklärt werden, wer tatsächlich hinter den Vorwürfen steht.

Das LAG hat die Vortäuschung einer breiteren Urheberschaft als eigenständige schwerwiegende Pflichtverletzung qualifiziert.

Auch wenn die Rechtsprechung eine Abmahnung in vergleichbaren Fällen regelmäßig als entbehrlich angesehen hat, sollte zudem stets im Einzelfall geprüft werden, ob vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



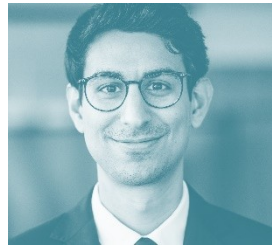
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de