

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. On the right side, a large, metallic gear is prominently featured, hanging from a mechanical arm. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment.

LOSCHOLDER

Newsletter Arbeitsrecht
Juli 2026

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Tarifliche Überforderungsquoten können Teilzeitanpruch vollständig ausschließen

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Schleswig-Holstein: Kein Schadensersatz nach Kündigung ohne Kündigungsschutzklage

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Unwirksamkeit einer Wartezeitkündigung bei nicht ordnungsgemäßer Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Düsseldorf: Kein Anspruch auf Homeoffice, aber auch kein Freibrief beim Widerruf

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Betriebsvereinbarung ohne Betriebsratsbeschluss – auch nach 15 Jahren kein Vertrauensschutz

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Tarifliche Überforderungsquoten können Teilzeitananspruch vollständig ausschließen

Das Bundesarbeitsgericht hat die Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien bei der Begrenzung von Teilzeitanprüchen nachdrücklich bestätigt. Ein tarifvertraglich geregelter Überforderungsschutz kann den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG auch dann wirksam ausschließen, wenn für eine bestimmte Beschäftigtengruppe überhaupt keine Teilzeitmöglichkeit vorgesehen ist. Daneben stellt der Neunte Senat klar, dass die Sperrfristen für befristete und unbefristete Teilzeitanträge streng voneinander zu trennen sind (BAG, Urteil vom 27. Januar 2026, Az. 9 AZR 32/25).

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit August 2001 als Soloharfenistin bei der Beklagten beschäftigt, die ein Mehrspartenhaus (Musiktheater, Schauspiel, Konzert) betreibt. Der Haushaltsplan der Beklagten sieht für die Instrumentengruppe Harfe lediglich eine einzige Planstelle vor. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für die Musiker in Konzert- und Theaterorchestern (TVK) Anwendung.

Aus § 3 Abs. 3 des TVK i.V.m der entsprechenden Protokollnotiz ergibt sich, dass nicht mehr als 25 % der Planstellen mit Teilzeitkräften besetzt werden dürfen. Für Instrumentengruppen mit nur einer Planstelle sieht der TVK daher grundsätzlich keine Teilzeitmöglichkeit vor. Im Einvernehmen mit dem Orchestervorstand können Planstellen aber auch über die festgelegten Kontingente hinaus in Teilzeit besetzt werden, wenn in anderen Instrumentengruppen die Teilzeitkontingente nicht ausgeschöpft werden.

Die Klägerin hatte von 2019 bis 2021 im Anschluss an ihre Elternzeit befristet in 50 %-Teilzeit gearbeitet und war anschließend zur Vollzeit zurückgekehrt. Im Mai 2023 beantragte sie erneut eine Teilzeitbeschäftigung mit 50 % für die Spielzeit 2023/24. Die Beklagte lehnte den Antrag ab. Mit der im September 2023 erhobenen Klage begehrte die Klägerin sodann die Zustimmung zur unbefristeten Verringerung ihrer Arbeitszeit auf die Hälfte der Dienste.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision zurück und bestätigte damit die klageabweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen.

Zunächst stellte der Neunte Senat klar, dass die Nichteinhaltung der dreimonatigen Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG dem Teilzeitverlangen nicht entgegensteht. Die Fristwahrung sei keine materielle Wirksamkeitsvoraussetzung; ein zu kurzfristig gestelltes Verlangen sei als auf den frühestmöglichen Zeitpunkt gerichtet anzusehen.

Auch eine Sperrwirkung aus vorangegangenen Teilzeitanträgen verneinte das BAG. § 9a Abs. 5 Satz 2 TzBfG sperre nur weitere befristete Teilzeitbegehren, nicht aber unbefristete Anträge nach § 8 TzBfG. Umgekehrt löse die Zustimmung oder berechtigte Ablehnung eines befristeten Teilzeitverlangens nach § 9a TzBfG auch nicht die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG aus. Beide Ansprüche seien in eigenständigen Normen geregelt und grundsätzlich voneinander unabhängig.

Das Teilzeitbegehren scheiterte jedoch am tariflichen Überforderungsschutz. Nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG könnten die Tarifvertragsparteien die Ablehnungsgründe im Tarifvertrag festlegen und dabei den spezifischen Erfordernissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges Rechnung tragen. Die Vereinbarung eines Überforderungsschutzes oder einer Höchstgrenze von Teilzeitarbeitsplätzen sei von dieser Typisierungsbefugnis gedeckt. Die Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 TVK regle abschließend, in welchem Umfang Teilzeit zulässig sei. Da sie für Instrumentengruppen mit nur einer Planstelle keine Teilzeitmöglichkeit vorsehe, sei auch für die Instrumentengruppe Harfe Teilzeit ausgeschlossen.

Dem stünden weder Art. 3 Abs. 1 GG noch Art. 12 Abs. 1 GG entgegen. Die Schlechterstellung von Solomusikern in einfach besetzten Instrumentengruppen sei sachlich gerechtfertigt, da bei lediglich einer Planstelle dem Überforderungsschutz des Orchesters nicht Rechnung getragen werden könne. Auch die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG) begründe keinen individuellen Anspruch auf Teilzeit. Ein Verstoß gegen § 22 TzBfG liege ebenfalls nicht vor, da keine über das Gesetz hinausgehenden Voraussetzungen für die Geltendmachung von Verringerungsansprüchen aufgestellt würden.

Schließlich verneinte das BAG einen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe kein eigenes Regelwerk geschaffen, sondern lediglich den TVK vollzogen. Zudem sei die Klägerin mit anderen in Teilzeit beschäftigten Orchestermusikern (Solooboist, 1. Konzertmeister) nicht vergleichbar, da der TVK nach Instrumentengruppen und Planstellenzahl differenziere – nicht nach dem Merkmal „Soloinstrument“.

Praxishinweis

Das BAG hat nunmehr die in der Literatur umstrittene Frage, ob die berechtigte Ablehnung eines befristeten Teilzeitverlangens nach § 9a TzBfG einen nachfolgenden Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG sperrt, höchstrichterlich im Sinne der herrschenden Ansicht entschieden: Eine Sperrwirkung tritt nicht ein.

Wurde ein befristetes Teilzeitverlangen berechtigterweise abgelehnt, kann der Arbeitnehmer daher ohne Einhaltung einer Sperrfrist ein unbefristetes Teilzeitverlangen stellen.

Der Neunte Senat bestätigte in der Entscheidung darüber hinaus die seit dem Jahr 2004 gefestigte Rechtsprechungslinie, wonach Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Typisierungsbefugnis nach § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG Überforderungsquoten vereinbaren dürfen, die den Teilzeitananspruch wirksam begrenzen (grundlegend BAG, 27.04.2004 – 9 AZR 522/03; bestätigt durch BAG, 21.11.2006 – 9 AZR 138/06). Bei Bestehen einer solchen tariflichen Überforderungsquote genügt die Darlegung des Arbeitgebers, dass diese überschritten ist. Eine wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Belange muss er darüber hinaus nicht vortragen (so bereits BAG, 24.06.2008 – 9 AZR 313/07).

In der vorliegenden Entscheidung goutierte der Senat dabei auch eine Überforderungsquote, die bestimmte Instrumentengruppen in einem Orchester vollständig von Teilzeit ausschließt, wenn diesen Instrumentengruppen nur eine Planstelle zugewiesen ist und dies dem (Überforderungs-)Schutz des Orchesters dient.

Diese Entscheidung dürfte auch für andere Branchen interessant sein. Das BAG stellte zur Rechtfertigung dieser Regelung zwar gerade auch auf die Kunstfreiheit ab. Denkbar erscheint aber eine Übertragung auf Branchen, in denen andere Grundrechte mit Verfassungsrang eine besondere Personalbesetzung erfordern – etwa der

Schutz von Leib und Leben (Art. 2 Abs. 2 GG) im Bereich der Pflege oder der öffentlichen Sicherheit.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Schleswig-Holstein: Kein Schadensersatz nach Kündigung ohne Kündigungsschutzklage

Verzichtet ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung auf die fristgerechte Erhebung einer Kündigungsschutzklage und nimmt stattdessen eine Abfindung an, kann er wegen der gesetzlich fingierten Wirksamkeit der Kündigung nach §§ 4, 7 KSchG keine Schadensersatzansprüche wegen einer vermeintlich rechtswidrigen Kündigung mehr erfolgreich geltend machen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 23. Februar 2026, Az. 5 Ta 16/26).

Der Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin war seit dem 07.02.2025 als Arbeitnehmerin gegen ein monatliches Bruttoentgelt von 1.600 € beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17.03.2025 „aus betriebsbedingten Gründen“ fristgerecht zum 31.03.2025. Im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Kündigung erhielt die Arbeitnehmerin auf ihre eigene Anregung hin eine Zahlung von 2.000 €; im Gegenzug erklärte sie per E-Mail vom 20.03.2025, auf weitere Ansprüche zu verzichten. Eine Kündigungsschutzklage erhob sie nicht.

Später verlangte sie jedoch mit Klage Schadensersatz i.H.v. 8.000 € (entgangenes Entgelt für Mai bis September 2025) wegen einer angeblich unberechtigten betriebsbedingten Kündigung und beantragte hierfür Prozesskostenhilfe.

Das Arbeitsgericht hat sowohl die Leistungsklage (klagabweisendes Urteil) als auch den Prozesskostenhilfeantrag mangels Erfolgsaussicht zurückgewiesen; hiergegen wendet sich die Arbeitnehmerin mit der sofortigen Beschwerde.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG hält die sofortige Beschwerde für zulässig, aber unbegründet, da die beabsichtigte Rechtsverfolgung keine hinreichende Erfolgsaussicht i.S.v. § 114 ZPO bietet.

Ein Schadensersatzanspruch könnte allenfalls auf § 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 249 ff. BGB gestützt werden. Erforderlich hierfür wäre eine schuldhafte Nebenpflichtverletzung der Arbeitgeberin durch Ausspruch einer unwirksamen Kündigung.

Die Arbeitnehmerin habe die Voraussetzungen einer sozialwidrigen betriebsbedingten Kündigung nach § 1 KSchG jedoch nicht dargelegt; insbesondere sei das KSchG mangels sechsmonatiger Wartezeit nicht anwendbar gewesen, da das Arbeitsverhältnis erst seit dem 07.02.2025 bestanden habe. Ob die Arbeitgeberin die Kündigung selbst als „betriebsbedingt“ bezeichnet habe, sei unerheblich; maßgeblich sei allein die materielle Rechtslage. Zudem fehle es an Sachvortrag zum Verschulden und an einem Beweisangebot zur behaupteten Neubesetzung der Stelle.

Unabhängig davon greife die Fiktionswirkung der §§ 4, 7 KSchG ein: Da die Arbeitnehmerin innerhalb der Drei-Wochen-Frist keine Kündigungsschutzklage erhoben habe, gelte die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam mit der Folge, dass sie sich weder unmittelbar noch mittelbar im Rahmen einer Schadensersatzklage auf ihre Unwirksamkeit berufen könne.

Wer die prozessualen Möglichkeiten des Kündigungsschutzrechts sehenden Auges nicht nutze und sich für den Verzicht sogar eine Abfindung auszahlen lasse, könne später keine Schadensersatzansprüche wegen behaupteter Rechtswidrigkeit der Kündigung geltend machen. Auf die Frage einer etwaigen Verwirkung weiterer Ansprüche durch den erklärten Verzicht komme es daher nicht an.

Praxishinweis

Für Arbeitgeber bestätigt die Entscheidung, dass die Fiktionswirkung der §§ 4, 7 KSchG nicht nur den Bestandsschutz, sondern auch Folgeansprüche wie Schadensersatz wegen „rechtswidriger“ Kündigung sperrt, wenn der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. Unterbleibt die Klageerhebung innerhalb von drei Wochen, ist die Kündigung rechtlich wirksam und kann nicht über eine Leistungsklage „mittelbar“ wieder in Frage gestellt werden.

Selbst wenn – aus Arbeitnehmersicht – Zweifel an der sozialen Rechtfertigung bestehen, genügt es nicht, die Kündigung nur im Schadensersatzgewand zu attackieren. Vereinbarte Abfindungs- und Verzichtregelungen im zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung werden in einem solchen Fall zusätzlich zu einem starken Argument gegen spätere Ansprüche.

Für Arbeitgeber zeigt die Entscheidung eine strategische Möglichkeit, mit Kündigungen umzugehen: Wird nach einer Kündigung innerhalb der Drei-Wochen-Frist keine Kündigungsschutzklage erhoben, müssen sie regelmäßig keine späteren Schadensersatzklagen wegen der Kündigung fürchten. In der Beratungspraxis empfiehlt es sich, im Rahmen einvernehmlicher Trennungen oder „kleiner Abfindungen“ nach einer Kündigung klare, dokumentierte Verzichtserklärungen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und den zeitlichen Zusammenhang zur Kündigung festzuhalten.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Unwirksamkeit einer Wartezeitkündigung bei nicht ordnungsgemäßer Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist jede Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam. Das gilt auch für Kündigungen in der Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG. Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit seinem Urteil vom 29. Januar 2026 (Az. 2 AZR 128/25) klargestellt: Der bloße „Kenntnis“-Stempelaufdruck der Schwerbehindertenvertretung auf einem Anhörungsschreiben stellt keine abschließende Stellungnahme dar, die das Anhörungsverfahren vor Ablauf der Stellungsnahmefrist beendet. Spricht der Arbeitgeber die Kündigung dennoch vor Fristablauf aus, ohne dass eine (sonstige) abschließende Stellungnahme vorliegt, ist die Kündigung unwirksam.

Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung.

Der als schwerbehindert anerkannte Kläger war seit dem 01.10.2023 bei der beklagten Stadt als Mitarbeiter im Innen- und Außendienst beschäftigt; im Arbeitsvertrag war eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Nachdem er im Oktober 2023 an drei Tagen unpünktlich erschienen war und sein Vorgesetzter die Weiterführung der Erprobung nicht empfahl, unterrichtete die Beklagte den Kläger am 04.12.2023 über die beabsichtigte Kündigung.

Die Beklagte hörte den Personalrat zur beabsichtigten Kündigung an und unterrichtete die Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 07.12.2023 hierüber. Ausweislich eines Stempelaufdrucks auf diesem Schreiben, der das Datum 11.12.2023 trägt, nahm die Schwerbehindertenvertretung „Kenntnis“. Bereits mit Schreiben vom 13.12.2023, dem Kläger zugegangen am 14.12.2023, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2023.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht Düsseldorf gab der Klage statt. Das LAG Düsseldorf wies sie auf die Berufung der Beklagten ab.

Entscheidung

Das BAG hob das Berufungsurteil auf und stellte die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX fest.

Das Gericht betonte zunächst, dass die Unwirksamkeitsanordnung des § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX sämtliche Kündigungen erfasse, die zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führen könnten. Dies gelte auch für Kündigungen in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG.

Sodann stellte es einen zur Unwirksamkeit der Kündigung führenden Verstoß der Beklagten gegen § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX fest: Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne vorherige ordnungsgemäße Beendigung des Anhörungsverfahrens ausspreche, sei unwirksam.

Das Anhörungsverfahren der Schwerbehindertenvertretung sei beendet, wenn deren Frist zur Stellungnahme abgelaufen sei oder eine das Verfahren vorzeitig abschließende Stellungnahme vorliege. Letzteres sei lediglich dann der Fall, wenn der Arbeitgeber der Äußerung der Schwerbehindertenvertretung unzweifelhaft entnehmen könne, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handele.

Erkläre sie das nicht ausdrücklich – etwa durch vorbehaltlose Zustimmung zur Kündigung oder ausdrücklichen Verzicht auf eine Stellungnahme –, sei der Inhalt ihrer Mitteilung durch Auslegung zu ermitteln. Diese müsse eindeutig ergeben, dass die Schwerbehindertenvertretung sich bis zum Ablauf der Anhörungsfrist nicht noch einmal, und sei es nur ergänzend, äußern möchte.

Der Arbeitgeber müsse aufgrund der bisherigen Äußerung davon ausgehen können, die Schwerbehindertenvertretung werde unter keinen Umständen mehr tun als bereits geschehen. Für die Annahme einer solchen vorfristig abgegebenen verfahrensbeendenden Äußerung bedürfe es besonderer Anhaltspunkte.

Eine ordnungsgemäße Beendigung des Anhörungsverfahrens vor Ausspruch der Kündigung verneinte das BAG im vorliegenden Fall:

Zum einen liege, keine das Anhörungsverfahren vorfristig beendende, Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung vor. Insbesondere der Stempelaufdruck, der das Datum 11.12.2023 trage, eine Unterschrift aufweise und bei dem von den fünf Auswahlmöglichkeiten „Einverstanden“, „Kenntnis“, „keine Einwände“, „keine Be-

denken" und „siehe Stellungnahme" diejenige der „Kenntnis" angekreuzt sei, stelle keine abschließende, das Anhörungsverfahren beendende, Stellungnahme dar.

Die Schwerbehindertenvertretung habe damit weder ihre vorbehaltlose Zustimmung, noch einen Verzicht auf Stellungnahme erklärt, sondern schlicht keine Erklärung zum Inhalt der Anhörung abgegeben. Da sichere Anhaltspunkte dafür fehlten, dass sich die Schwerbehindertenvertretung in keinem Fall mehr zur Kündigungsabsicht äußern wollte, hätte die Beklagte nachfragen müssen, um eine entsprechende Klarstellung zu erreichen. Das habe sie nicht getan.

Zum anderen sei auch die Stellungnahmefrist vor Ausspruch der Kündigung nicht abgelaufen gewesen. Diese betrage – auch im Bereich des öffentlichen Dienstes – analog § 102 Abs. 2 BetrVG bei ordentlichen Kündigungen eine Woche. Ein Rückgriff auf ggf. einschlägige Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder komme nicht in Betracht. Da das Anhörungsschreiben der Schwerbehindertenvertretung erst am 11.12.2023 zugegangen sei, habe die gemäß § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des 18.12.2023 endende Wochenfrist zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs am 14.12.2023 noch nicht abgelaufen sein können.

Praxishinweis

Mit dem Urteil bestätigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung (Urteil vom 13.12.20218 – 2 AZR 378/18) und stellt klar: Die Stellungnahmefrist der Schwerbehindertenvertretung beträgt – auch im öffentlichen Dienst – einheitlich analog § 102 Abs. 2 BetrVG eine Woche. Fristen der ggf. einschlägigen Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder sind nicht heranzuziehen. Vor Ablauf dieser Frist darf der Arbeitgeber die Kündigung nur aussprechen, wenn eine das Verfahren abschließende Stellungnahme vorliegt. Ein bloßer „Kenntnis"-Vermerk der Schwerbehindertenvertretung reicht hierfür nicht aus.

Die Entscheidung unterstreicht, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht ohne jeden Schutz bleiben. Zwar greift der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG noch nicht ein, die Zustimmung des Integrationsamtes gemäß § 168 SGB IX ist nach § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX entbehrlich und ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX muss nicht durchgeführt werden (vgl. BAG, Urteil vom 03.04.2025 – 2 AZR 178/24).

Gleichwohl sind Wartezeitkündigungen nicht der gerichtlichen Kontrolle entzogen: Sie können insbesondere nach § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX unwirksam sein.



Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Düsseldorf: Kein Anspruch auf Homeoffice, aber auch kein Freibrief beim Widerruf

Nur wenn der Arbeitgeber durch sein Handeln eindeutig den Willen erkennen lässt, seinen Arbeitnehmern ein verbindliches Recht auf mobiles Arbeiten einzuräumen, entsteht ein solcher Anspruch. Andernfalls kann er genehmigtes Homeoffice grundsätzlich widerrufen. Doch auch der Widerruf unterliegt Grenzen: Die Weisung, künftig wieder im Betrieb zu erscheinen, muss billigem Ermessen entsprechen. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat kürzlich entschieden, dass eine Rückruf-Weisung dann nicht billigem Ermessen entspricht, wenn der Arbeitgeber nicht nachvollziehbar darlegen kann, inwiefern die angeordnete Präsenz dem erklärten betrieblichen Ziel tatsächlich dient (Urteil vom 11.02.2026, Az. 3 Ca 6587/25).

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit April 2014 als IT-Fachkraft in einem Krankenhaus beschäftigt. Bis zum Sommer 2025 arbeitete er mindestens 50 % seiner Arbeitszeit im Homeoffice, insbesondere montags und freitags. In seiner Abteilung waren neben seiner Vorgesetzten und einer Halbtagskraft auch externe Mitarbeiter tätig.

Die Beklagte hatte für den IT-Bereich am 25. Februar 2025 eine interne Mitteilung zum Thema „Externes Arbeiten“ veröffentlicht. Die Mitteilung bezeichnete das mobile Arbeiten einleitend ausdrücklich als „Privileg“. Inhaltlich sah sie eine Obergrenze von maximal 50 % der monatlichen Arbeitszeit und höchstens drei Tagen pro Woche vor. Die Nutzung ausschließlich montags und freitags wurde ebenso ausgeschlossen, wie externes Arbeiten unmittelbar vor oder nach dem Urlaub. Zudem bedurfte jede Inanspruchnahme der vorherigen schriftlichen Zustimmung des direkten Vorgesetzten. Abweichungen von den Regelungen waren nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Abteilungsleitung und den IT-Leiter möglich.

Im August 2025 gelangte die Beklagte zu der Einschätzung, die Abteilung des Klägers befinde sich in einer „desolaten Lage“: Es bestünden Führungsschwächen und Defizite bei der Steuerung eines wichtigen Projekts. Daraufhin wies sie den Kläger an, seine Arbeitsleistung künftig vollständig in der Betriebsstätte zu erbringen.

Die Beklagte begründete diese Maßnahme damit, dass die physische Präsenz des Klägers erforderlich sei, um die Projektsteuerung zu stabilisieren, die Kommunikation und Abstimmung mit den externen Beratern zu verbessern und eine engere Kontrolle der Arbeitsabläufe zu ermöglichen.

Hiergegen setzte sich der Kläger gerichtlich zur Wehr. Er beantragte, a) die Beklagte zur Gestattung von 50 % Homeoffice – bezogen auf die monatliche Arbeitszeit – zu verpflichten, b) hilfsweise, ihm zumindest während einer laufenden Reha-Maßnahme zwei Homeoffice-Tage (montags und freitags) einzuräumen, sowie c) festzustellen, dass die Weisung, montags bis donnerstags im Betrieb arbeiten zu müssen, unbillig und damit unwirksam sei.

Die Entscheidung des Gerichts

Das ArbG Düsseldorf verneinte einen Anspruch des Klägers auf mobiles Arbeiten und wies den Hauptantrag ab.

Die interne Mitteilung zum „Externen Arbeiten“ stelle keine Gesamtzusage mit Rechtsbindungswillen dar. Sie bezeichne mobiles Arbeiten selbst als „Privileg“, enthalte keinen klar definierbaren Leistungsanspruch und mache die Gewährung von der schriftlichen Genehmi-

gung des Vorgesetzten abhängig. Dies schließe einen Rechtsbindungswillen aus; wenn bereits ein Anspruch bestünde, gäbe es nichts mehr, was der Vorgesetzte zu genehmigen hätte.

Auch eine betriebliche Übung scheide aus, da der Kläger keine hinreichend konkrete, sich wiederholende Verhaltensweise der Arbeitgeberin dargelegt habe, aus der ein Leistungsversprechen abgeleitet werden könne. Die bloße langjährige Duldung des Homeoffice führe ferner nicht zu einer Konkretisierung des Direktionsrechts, da über den Zeitablauf hinaus keine besonderen Umstände vorgetragen worden seien. Schließlich greife auch der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, da keine sachfremde Differenzierung dargelegt sei.

Den Hilfsantrag verwarf das Gericht bereits als unzulässig. Der Antrag sei schon hinsichtlich des Zeitraums nicht hinreichend bestimmt gewesen.

Dem Feststellungsantrag des Klägers gab das Gericht jedoch statt. Die Weisung der Beklagten sei ermessensfehlerhaft und damit unwirksam. Das Gericht stellte nicht in Abrede, dass die Beklagte grundsätzlich berechtigt sei, den Arbeitsort nach § 106 GewO zu bestimmen. Die Weisung unterliege aber einer Billigkeitskontrolle, bei der die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber liege.

Die Beklagte habe nicht nachvollziehbar darlegen können, inwiefern die Präsenzpflcht den von ihr angeführten Zielen der Verbesserung von Kommunikation, Arbeitsabläufen und Kontrolle tatsächlich diene. Der Kläger hatte vorgetragen, dass die externen Mitarbeiter und wesentlichen Ansprechpartner vollständig remote arbeiten. Zwar bestritt die Beklagte diesen Vortrag, sie legte jedoch nicht dar, inwiefern er unzutreffend sein soll. Das Gericht ging daher davon aus, dass sich an den digitalen Kommunikationswegen durch die Präsenz des Klägers nichts ändert. Auch das Argument der besseren Kontrolle überzeuge nicht, da die IT-Tätigkeit vollständig online und damit „gläsern“ erbracht werde. Es fehle an einer nachvollziehbaren Verknüpfung zwischen der Anordnung und dem verfolgten Zweck.

Praxishinweis

Die Entscheidung bestätigt die inzwischen gefestigte Rechtsprechung, wonach Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Homeoffice haben, sofern der Arbeitgeber hierfür nicht willentlich eine verbindliche Rechtsgrundlage schafft. Allein die Zusage oder

Genehmigung von Homeoffice bedeutet daher noch keinen rechtsverbindlichen Anspruch. Selbst eine langjährige Handhabung begründet regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand (vgl. LAG München, Urteil vom 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21). Für die Praxis bedeutet dies: Der Arbeitgeber hat es grundsätzlich in der Hand, ob und in welchem Umfang er seinen Arbeitnehmern mobiles Arbeiten erlauben möchte.

Gleichwohl zeigt die Entscheidung, dass die Gewährung von Homeoffice – auch ohne rechtsverbindliche Zusage – nicht unüberlegt erfolgen sollte. Das Gericht verdeutlichte, dass ein Arbeitgeber, der zuvor gewährtes Homeoffice im Wege seines Weisungsrechts gem. § 106 GewO zurücknimmt, im Rahmen der Billigkeitskontrolle konkret darlegen muss, welchem betrieblichen Ziel die Präsenzordnung dient und warum sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet ist. Ein abstrakter Verweis auf Kommunikationsverbesserung oder bessere Kontrolle genügt nicht – der Arbeitgeber muss konkret darlegen, warum gerade die Präsenzpflcht des betroffenen Mitarbeiters das verfolgte Ziel fördert.

Für die Praxis empfiehlt es sich daher, Homeoffice-Regelungen stets mit einem ausdrücklichen schriftlichen Widerrufsvorbehalt zu versehen. Zudem sollte jede Rückruf-Weisung auf einer dokumentierten, konkreten organisatorischen Begründung beruhen, die nachvollziehbar darlegt, warum gerade die physische Präsenz des betreffenden Mitarbeiters geeignet ist, das verfolgte betriebliche Ziel zu erreichen, und sich nicht in abstrakten Hinweisen auf Kommunikation oder Kontrolle erschöpft.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Betriebsvereinbarung ohne Betriebsratsbeschluss – auch nach 15 Jahren kein Vertrauensschutz

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 27.01.2026 (Az. 1 AZR 147/24) entschieden, dass eine vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Betriebsvereinbarung unwirksam ist, wenn ihr kein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsratsgremiums zugrunde liegt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn die Vereinbarung über viele Jahre hinweg vollzogen wurde. Wird eine jahrelang gelebte Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt, kann das für Arbeitgeber weitreichende wirtschaftliche und rechtliche Folgen haben. Gut, dass der erste Senat mit seiner Entscheidung gleichzeitig aufzeigt, welche Instrumente Arbeitgebern zur Verfügung stehen, um sich gegen das Risiko einer fehlenden Beschlussfassung abzusichern.

Sachverhalt

Dem Kläger waren seit 1980 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse zugesagt worden. Nach einem Betriebsübergang sollte die betriebliche Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse erfolgen. Der Betriebsratsvorsitzende unterzeichnete in der Folge eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge, die den Wechsel in die Unterstützungskasse vorsah. Die Durchführung durch die Unterstützungskasse erfolgte anschließend über einen Zeitraum von 15 Jahren, bis der Betrieb 2022 stillgelegt wurde und das Arbeitsverhältnis des Klägers endete.

Da die Leistungen der Unterstützungskasse erheblich hinter der ursprünglichen Zusage über die Pensionskasse zurückblieben, verlangte der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die monatliche Differenz der Leistungen einzustehen habe. Dabei stütze sich der Kläger darauf, dass die ursprüngliche Versorgungszusage mangels wirksamen Betriebsratsbeschlusses nach § 33 BetrVG nicht abgelöst worden sei.

Entscheidung

Im Ergebnis bejahte das BAG die Einstandspflicht der Beklagten für die sich aus Differenz zwischen den Leistungen der Pensionskasse und Unterstützungskasse ergebende monatlichen Differenz in Höhe von rund 421 €.

Zunächst stellt das BAG heraus, dass eine tatsächliche Vermutung zugunsten eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses nicht bestehe und lässt die in früherer Rechtsprechung angenommene widerlegliche Vermutung ausdrücklich fallen. Aufgrund der normativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen seien ihr Inhalt und ihre Wirksamkeit von Amts wegen zu ermitteln.

Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse nach § 26 BetrVG lediglich nach außen und hat damit grundsätzlich keine alleinige Entscheidungsbefugnis. Er kann den Betriebsrat nur im Rahmen der vom diesem gefassten wirksamen Beschlüsse vertreten.

Der Arbeitgeber hat von diesen internen Vorgängen des Betriebsrats regelmäßig keine Kenntnis. Dennoch lehnt das BAG die Annahme einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht ab:

Da Betriebsvereinbarungen unmittelbar für alle Beschäftigten gelten, müsse ihre Wirksamkeit stets auf einem demokratischen Beschluss des gesamten Gremiums beruhen – ein bloßer äußerer Anschein oder das Schweigen der übrigen Mitglieder könne diesen Beschluss nicht ersetzen. Ebenso wenig könne ein vom Betriebsrat oder seinen Mitgliedern erzeugter Rechtsschein normative Wirkung begründen. Der Arbeitgeber kann sich daher nicht darauf verlassen, dass der Betriebsratsvorsitzende im Rahmen ordnungsgemäß gefasster Beschlüsse handelt.

Auch Vertrauensschutzerwägungen können nicht über die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung hinweghelfen. Der für gelebte Dauerschuldverhältnisse anwendbare Grundsatz, der eine Rückabwicklung für die Vergangenheit vermeidet, sei nicht übertragbar. Eine Betriebsvereinbarung setze, anders als ein schuldrechtlicher Vertrag, materielles Recht voraus und wirke damit unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse ein. Zudem fehle es an einem Anknüpfungspunkt für etwaige Vertrauensschutzerwägungen. Insbesondere habe die sich Beklagte nicht darauf vertrauen dürfen, dass der Betriebsratsvorsitzende eine Betriebsvereinbarung nur aufgrund eines legitimen Beschlusses unterzeichnet.

Praxishinweis

Die in der BAG-Entscheidung minutiös wiedergegebene und bestätigte Beweiswürdigung des LAG verdeutlicht eindringlich, welche

Schwierigkeiten es bereitet, gegebenenfalls noch nach mehreren Jahren nachzuweisen, dass über eine bestimmte Angelegenheit ein Betriebsratsbeschluss gefasst wurde.

Selbst, wenn die Betriebsratsmitglieder hier wahrheitsgemäß aussagen wollen, wird regelmäßig nach einem längeren Zeitraum keine Erinnerung mehr bestehen. Auch klare Hinweise auf den Willen des Betriebsrates oder ein langjähriger Vollzug einer Betriebsvereinbarung können nicht über einen nicht-wirksam gefassten Betriebsratsbeschluss hinweghelfen.

Arbeitgeber sollten daher künftig die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung davon abhängig machen, dass der Betriebsrat ein Dokument vorlegt, aus dem sich die Abschlussbefugnis des Betriebsratsvorsitzenden für die konkrete Betriebsvereinbarung ergibt. Dieses Dokument ist sorgfältig zu archivieren, um im Streitfall ein wirksames Zustandekommen nachweisen zu können.

In Betracht kommt hierfür insbesondere die unterschriebene Niederschrift der betreffenden Betriebsratssitzung. Um eine solche zu erlangen, hat das BAG in seiner Entscheidung darüber hinaus zwei weitere Möglichkeiten betont:

- (1) Nach § 29 Abs. 3 und 4 i.V.m. § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann der Arbeitgeber die Einberufung einer Betriebsratssitzung zu einem bestimmten Gegenstand verlangen, daran teilnehmen und sich anschließend die Abschrift des Protokolls aushändigen lassen.
- (2) Dem Arbeitgeber ist aus § 77 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrVG „auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen“ eine entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die für die Wirksamkeit der vom Betriebsratsvorsitzenden abgegebenen Erklärung erforderliche Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

Etwas irritierend ist der Hinweis des BAG darauf, dass der Arbeitgeber den entsprechenden Anspruch auf Aushändigung der Sitzungsniederschrift „zeitnah“ geltend zu machen habe. Diese Einschränkung wird vom BAG nicht näher begründet oder erläutert und ist auch in sich nicht nachvollziehbar: Wenn es für alle Beteiligten für die Bestimmung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats ankommt, kann

das Dokument, dass diese Beschlussfassung dokumentiert, nicht als Privatgeheimnis des Betriebsrats behandelt werden.



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



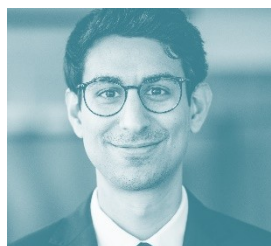
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



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 Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+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