



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 1 / 2026

Arbeitsrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit der Aktivrente

BAG: Kein Betriebsrat für nicht selbstständigen Betriebsteil einer räumlichen Einheit

BAG: Rückzahlung von Fortbildungskosten

BAG: Neues zur Freistellung von Arbeitnehmern bei Kündigung?

BAG: Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates wegen unzureichender Ausschreibung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Kosten für die Beauftragung eines Sachverständigen

LAG Niedersachsen: Kündigung wegen versuchten Prozessbetrugs

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Arbeitsrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit der Aktivrente

Zum Jahresbeginn 2026 ist die „Aktivrente“ in Kraft getreten, nachdem diese kurzfristig noch im Dezember 2025 verabschiedet werden konnte. Ebenfalls beschlossen worden ist das „Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“, indem eine arbeitsrechtlich weitreichende Änderung zu den sachgrundlosen Befristungen für Rentner geregelt worden ist.

I. Aktivrente

Die Aktivrente lässt ihrem Namen nach vermuten, dass es sich um eine weitere Rentenart handeln würde. Dabei handelt es sich in diesem Zusammenhang nicht um eine zukünftige Leistung der (gesetzlichen) Rentenversicherung.

1. Was ist die Aktivrente

Bei der Aktivrente handelt es sich vielmehr um einen monatlichen Steuerfreibetrag in Höhe von 2.000 Euro. Dieser steht für Arbeitnehmer zur Verfügung, die zwar bereits ihre jeweilige Regelaltersgrenze erreicht haben, aber gleichzeitig weiterhin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Durch diesen Steuerfreibetrag, der vom Arbeitgeber bei der Berechnung der Lohnsteuer automatisch berücksichtigt wird, soll ein Anreiz geschaffen werden, über die Regelaltersgrenze hinaus weiterzuarbeiten.

2. Voraussetzung für den Bezug der Aktivrente

Voraussetzung für die Aktivrente ist das Erreichen der Regelaltersgrenze. Nicht nötig ist dagegen, dass bereits Rente bezogen wird oder der Beginn der Rente aufgeschoben wird. Sofern ein Arbeitnehmer bereits Rente bezieht, hat der Steuerfreibetrag auch keinen Einfluss auf die Leistungen.

Sollte der Verdienst über der Höhe von 2.000 Euro liegen, wird der über dem Steuerfreibetrag liegende Betrag regulär steuerpflichtig. Zu beachten ist hierbei auch, dass nach Stellungnahme des Bundesfinanzministeriums der Freibetrag von 2.000 Euro monatsbezogen ist und nicht auf andere Monate übertragen werden kann.

II. Wegfall des Vorbeschäftigungsverbots

Parallel zur Einführung der „Aktivrente“ ist das Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlose Befristungen i.S.d. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG für die Beschäftigung von Rentnern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, deutlich gelockert worden. Dies ist in den arbeitsrechtlichen Auswirkungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber besonders interessant.

1. Bisherige Möglichkeiten

Bisher war eine befristete Beschäftigung eines früheren Arbeitnehmers, der in Rente gegangen ist, nur dann zulässig, wenn hierfür ein Sachgrund vorlag. Durch das Vorbeschäftigungsverbot war es nicht möglich nach einem beendeten Arbeitsverhältnis nach Renteneintritt wieder ein neues befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund aufzunehmen.

Wenn das Arbeitsverhältnis allerdings aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze bereits beendet war, ist es für Arbeitgeber in aller Regel nur interessant einen Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn zumindest zu einem bestimmten Zeitpunkt ersichtlich ist, dass eine Beendigung ohne das Risiko einer Kündigungsschutzklage möglich ist. Hierfür musste dann ein Sachgrund gefunden werden, was die Einstellung von ehemaligen Beschäftigten im Rentenalter arbeitsvertraglich oft unattraktiv gemacht hat.

Alternativ war die sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 3 TzBfG bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer mindestens 52 Jahre alt war und unmittelbar vor

Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate arbeitssuchend war.

2. Hinausschieben der Regelaltersgrenze

Alternativ kann im noch laufenden Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Regelaltersgrenze diese hinausgeschoben werden. Dies hat – nach wie vor – den Vorteil, dass ein laufendes Arbeitsverhältnis nicht beendet werden muss und die automatische Beendigung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt eintritt. Hierdurch war bereits vorher eine zeitlich flexible Verlängerungslösung durch § 41 Abs. 2 SGB VI möglich.

3. Neue Befristungsmöglichkeiten

Nach § 41 Abs. 2 SGB VI ist nun der nachfolgende Absatz eingefügt worden:

„§ 14 Abs. 2 S. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 2 S. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. *die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 S. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und*
2. *keine der folgenden Grenzen überschritten wird:*
 - a) *eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und*
 - b) *die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.*

§ 14 Abs. 2 S. 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt.“

Aus dem sprachlich nicht ganz leicht gefassten § 41 Abs. 2 SGB VI folgt damit, dass der erste befristete Vertrag bis zu maximal zwei Jahre – aber bis dahin mit drei Verlängerungen – erfolgen kann. Es kann dann erneut bis zur Grenze

von maximal acht Jahren durch weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverträge Zeit für das Arbeitsverhältnis gewonnen werden. Auch diese Verträge dürfen jeweils maximal zwei Jahre lang sein und jeweils dreimal verlängert werden.

Rechnerisch ergibt sich also die Möglichkeit, dass vier Arbeitsverträge mit je drei möglichen Verlängerungen bis zur Grenze von zwei Jahren pro Vertrag geschlossen werden können, sodass sich hier eine mögliche Gesamtdauer von insgesamt acht Jahren ergibt. Offen ist zum jetzigen Zeitpunkt, ob die Regelung so auszulegen ist, dass eine eventuelle vorherige sachgrundlose Befristung vor Renteneintritt in die maximale Anzahl der Verlängerungen mit einzurechnen ist.

Arbeitgeber sollten daher darauf achten die gesetzlichen Vorgaben zur sachgrundlosen Befristung bei Rentnern einzuhalten. Das bedeutet insbesondere darauf zu achten, dass die Laufzeit von zwei Jahren für einen Vertrag nicht überschritten wird, sondern dann mehrere Verträge abgeschlossen werden müssen. Wenn die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, ist hier aber eine erhebliche Gestaltungsmöglichkeit geschaffen worden.

4. Änderungsbedarf in Arbeitsverträgen

Änderungen an den Musterarbeitsverträgen sind grundsätzlich nicht nötig. Auch bei den befristeten Arbeitsverträgen sind keine spezifischen Regelungen zu beachten. Die tatsächliche Gestaltung der Befristungsdauer wird hier maßgeblich sein.

In Kombination mit der Möglichkeit des Hinausschiebens der Regelaltersgrenze entsteht hier ein erheblicher flexibler Spielraum, der für die Beschäftigung von Rentnern und damit auch der langjährigen Sicherung von Fachkräften sehr interessant sein kann.

Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

Kein Betriebsrat für nicht selbstständigen Betriebsteil einer räumlichen Einheit

BAG, Beschluss vom 28.01.2026 - 7 ABR 23/24

Der Fall

Die Arbeitgeberin betreibt eine Plattform im Bereich Bestellung und Lieferung von Speisen. Der Betrieb wird so koordiniert, dass am Unternehmenssitz der Personalbereich angesiedelt ist. Darüber hinaus bestehen bundesweit „Hub-Cities“ (Hauptumschlagbasen), wo Auslieferungsfahrer und Mitarbeiter für Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten beschäftigt sind, und „Remote-Cities“ (Liefergebiete), in welchen ausschließlich Auslieferungsfahrer beschäftigt sind. Die Unternehmenskommunikation und die Organisation des Fahrpersonals erfolgen digital.

In den „Remote-Cities“ Braunschweig, Kiel und Bremen wurde in den Jahren 2022 und 2023 ein Betriebsrat gewählt, was von der Arbeitgeberin mit der Begründung angefochten wurde, die Wahlen seien auf Grund eines fehlerhaften Betriebsbegriffes unwirksam. Vor den jeweiligen Landesarbeitsgerichten hatten die Betriebsratswahlen keinen Bestand, da weder Betriebe noch selbstständige Betriebsteile nach dem BetrVG vorliegen würden.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, die Betriebsratswahlen für unwirksam zu erklären bestätigt. Betriebsräte werden in Betrieben gemäß § 1 BetrVG gewählt. Dazu führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass unter Betrieben i.S.d. § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG auch selbstständige Betriebsteile gelten. Dafür müsse eine organisatorische Einheit vorliegen, die in den wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten von einer einheitlichen, für diese Einheit bestehenden Leitung gesteuert wird. Es

genüge zwar ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb, aber diese müssten auch bei digitalen Strukturen vorliegen und über eine App gesteuert werden. Die Landesarbeitsgerichte seien zu Recht davon ausgegangen, dass die „Remote-Cities“ keine selbstständigen Betriebsteile darstellen, da sie weder eine örtliche Leitung noch andere administrative Strukturen aufweisen. Ein eigener Dienstplan und die Steuerung der Arbeitsverhältnisse über eine App genügen nicht.

Dem Bundesarbeitsgericht lagen die drei Rechtsbeschwerden der Betriebsräte vor, es konnte jedoch nicht in allen Verfahren eine endgültige Entscheidung ergehen, sodass insoweit die Verfahren an die jeweiligen Landesarbeitsgerichte zurückverwiesen wurden. Dies lag an verfahrensrechtlichen Besonderheiten.

Unser Kommentar

In seiner Entscheidung hält das Bundesarbeitsgericht an seiner bisherigen Rechtsprechung zum Betriebsbegriff fest und tritt der durch die voranschreitende Digitalisierung der Wirtschaft entstehenden Rechtsunsicherheit ein Stück weit entgegen. Insoweit baut das Bundesarbeitsgericht auf der bisherigen Rechtsprechung, wonach eine eigene Leitung mit Entscheidungskompetenz für einen Betriebsteil vorhanden sein muss, weiter auf. Diese Voraussetzungen bleiben auch bei digital gesteuerten Plattformstrukturen erhalten und können keine örtliche Leitung mit personeller Entscheidungsbefugnis ersetzen. Betriebsräte sollen dort bestehen, wo die ihnen zugrunde liegenden Mitbestimmungsrechte auch tatsächlich ausgeübt werden. Noch nicht näher entschieden sind allerdings die Anforderungen an die personelle Leitung und die organisatorische Selbstständigkeit bei digitaler Planung und Verwaltung.

Diese Grundsätze sind auch bei den anstehenden Betriebsratswahlen zu berücksichtigen, um Wahlanfechtungsverfahren zu vermeiden.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, und Luisa Nordhäuser, beide Frankfurt

Rückzahlung von Fortbildungskosten

BAG, Urteil vom 21.10.2025 - 9 AZR 266/24

Der Fall

Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin, die eine Pflegeeinrichtung betreibt, vom 15.10.2020 bis zum 15.09.2023 als Altenpflegerin beschäftigt. Unter dem 15.10.2021 schlossen die Parteien einen von der Arbeitgeberin vorformulierten Fortbildungsvertrag, nach dem die Arbeitnehmerin vom 18.10.2021 bis zum 14.12.2022 an einer Fortbildung teilnehmen sollte, dafür 81 Tage gegen Zahlung der Vergütung freigestellt wurde und die Kosten in Höhe von 3.550,40 Euro von der Arbeitgeberin übernommen wurden. § 4 des Vertrags sah eine Rückzahlungspflicht vor, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von ihr selbst oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag in Folge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird.

Die Arbeitnehmerin absolvierte die Fortbildung erfolgreich und kündigte das Arbeitsverhältnis zum 15.09.2023. Die Arbeitgeberin machte die Rückzahlung der Fortbildungskosten geltend und unterlag in zwei Instanzen.

Die Entscheidung

Auch das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass die Arbeitgeberin keinen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten hatte.

Mit einer Rückzahlungsklausel werde Bleibedruck ausgeübt und die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers eingeschränkt. Der Fortbildungsvertrag stelle eine Allgemeine Geschäftsbedingung der Arbeitgeberin nach § 305 ff. BGB dar, die der Inhaltskontrolle nach § 307 ff. BGB unterliege.

§ 4 des Fortbildungsvertrags sei mehrdeutig, soweit die Regelung auf die von der Arbeitnehmerin zu vertretende Eigenkündigung abstellt. Wegen der Verknüpfung verschiedener Rückzahlungstatbestände sei aus Sicht eines verständigen und redlichen Vertragspartners des Verwenders unklar, was mit der – sich sowohl auf die Eigenkündigung als auch auf die Arbeitgeberkündigung beziehenden – Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ gemeint ist. Es verblieben nicht vollständig behebbare Zweifel daran, was mit dieser Formulierung gemeint sei. Sie benachteilige die Arbeitnehmerin gem. § 307 Abs. 1 BGB entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und sei damit unwirksam. Dies führe nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Wegfall der Rückzahlungsbestimmung.

Unser Kommentar

Eine Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen ist für alle Beteiligten wünschenswert.

Rückzahlungsklauseln, durch die Arbeitnehmer*innen im Falle einer selbst veranlassten vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung beteiligt werden, sind grundsätzlich zulässig. Die Beurteilung der Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel erfolgt jedoch auf Basis deren Wortlauts, und zwar unabhängig davon, welcher Grund der Eigenkündigung (oder Kündigung des Arbeitgebers) tatsächlich zugrunde liegt.

Mit dieser Entscheidung wird deutlich, dass bei der Gestaltung und Verwendung solcher Klauseln sehr umsichtig zwischen etwaigen Beendigungsgründen differenziert werden muss. Andernfalls bleiben Arbeitgeber*innen ohne Mehrwert auf den Kosten sitzen.

Franziska Grüner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin

Neues zur Freistellung von Arbeitnehmern bei Kündigung?

BAG, Urteil vom 25.03.2026 - 5 AZR 108/25

Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Freistellungsklausel in einem Arbeitsvertrag und damit zusammenhängender Ansprüche.

Der Kläger war im Vertriebsaußendienst tätig. Für seine Tätigkeit wurde ihm ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen. Die Nutzung des Dienstwagens konnte bei Freistellung von der Arbeitsleistung widerrufen werden. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag sah vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „*bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite*“ unter Fortzahlung seiner Vergütung [...]“ von der Arbeit freizustellen.

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte stellte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Der Kläger kam der Aufforderung nach.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Nutzungsausfallentschädigung für die Monate, in denen er nicht mehr über den Dienstwagen verfügte. Er ist der Ansicht, dass seine Freistellung zu Unrecht erfolgte, da die arbeitsvertragliche Regelung unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung der Nutzungsausfallentschädigung verurteilt.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte teilweise Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht nimmt in seiner Entscheidung – zu der bislang allein die Pressemitteilung vorliegt – zwar an, dass der Kläger nicht aufgrund der in seinem Arbeitsvertrag ent-

haltenen Freistellungsklausel freigestellt werden durfte. Die nach § 307 BGB einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung sei nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Das Interesse eines Arbeitnehmers an der Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiege das Interesse eines Arbeitgebers an der Freistellung. Die vorliegende Klausel schneide dem Arbeitnehmer aber die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Nicht rechtsfehlerfrei habe das Berufungsgericht indes geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte dennoch berechtigt war, den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Von der Beantwortung dieser Frage hängt auch ab, ob die Beklagte an den Kläger Nutzungsausfallentschädigung für den Widerruf der Dienstwagennutzung zu leisten hat.

Unser Kommentar

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist nicht überraschend und sollte vor allem zum Anlass genommen werden, in Arbeitsverträgen enthaltene Klauseln auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Pauschale Freistellungsklauseln begegneten aufgrund des Transparenzgebots seit jeher erheblichen Bedenken. Erforderlich ist, dass Freistellungsklauseln – sofern sie arbeitsvertraglich vereinbart werden – sachliche Gründe enthalten, die hinreichend konkret sowie nachvollziehbar sind und aufzuführen, in welchen Fällen eine Freistellung erfolgen kann. Abgesehen davon zeigt die Entscheidung noch einmal, dass auch ohne eine Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag bei schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers eine Freistellung zulässig sein kann.

Dr. Philipp Wollert, Hannover

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates wegen un- zureichender Ausschreibung

BAG, Beschluss vom 23.09.2025 - 1 ABR 19/24

Der Fall

Der Betriebsrat verlangte im Jahr 2018, künftig alle zu besetzenden Arbeitsplätze innerhalb des Betriebes auszuschreiben. Die Arbeitgeberin schrieb im Dezember 2019 intern eine Chefarztstelle aus und entschied sich im anschließenden Auswahlverfahren für einen bereits bei ihr beschäftigten Chefarzt. Dieser sollte im Wege einer (Teil-)Versetzung künftig auch an einem weiteren Standort tätig werden, wobei seine Arbeitszeit neu zwischen zwei Kliniken aufgeteilt und die bisherigen Leitungsaufgaben teilweise verändert werden sollten. Mit Schreiben vom 06.03.2020 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu der (Teil-)Versetzung an. In der Folgezeit kam es zu umfangreichem Schriftverkehr. Unter anderem erklärte die Arbeitgeberin auf Nachfrage, Angaben zum Arbeitszeitvolumen seien nicht ausgeschrieben worden, da dies flexibel gehandhabt werden könne. Erst am 13.08.2020 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der personellen Maßnahme, da die Unterrichtung nicht ausreichend gewesen sei. Zur Begründung führte er unter anderem an, die innerbetriebliche Stellenausschreibung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, da sie keine ausreichenden Angaben – vor allem zum Arbeitszeitumfang bzw. zur Möglichkeit einer Teilzeitbesetzung – enthalte. Auch einer erneuten Anhörung der Arbeitgeberin vom 25.08.2020 verweigerte der Betriebsrat weiterhin die Zustimmung.

Die Arbeitgeberin hielt die Zustimmungsverweigerung für unbegründet und beantragte die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrates zurückgewiesen.

Die Entscheidung

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates wurde der Beschluss des Landesarbeitsgerichts abgeändert. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Zustimmung des Betriebsrats nicht zu ersetzen sei, weil ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliege. Zwar sei der Betriebsrat ordnungsgemäß über die geplante (Teil-)Versetzung unterrichtet worden. Die Zustimmungsverweigerung sei jedoch in der Sache berechtigt, da die innerbetriebliche Stellenausschreibung nicht den Anforderungen des § 93 BetrVG genüge. Eine solche Ausschreibung müsse mindestens die wesentlichen Arbeitsaufgaben, die erwarteten Qualifikationen sowie regelmäßig auch das vorgesehene Arbeitszeitvolumen enthalten. Daran fehle es hier, weil die Ausschreibung keinerlei Angaben zum Arbeitszeitumfang machte und auch nicht kenntlich gewesen sei, dass dieser offen bleiben solle.

Dieser Mangel sei geeignet, potenzielle Bewerber von einer Bewerbung abzuhalten und widerspreche daher dem Zweck der innerbetrieblichen Stellenausschreibung. Daher konnte der Betriebsrat seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigern. Auf weitere mögliche Zustimmungsverweigerungsgründe kam es nicht mehr an.

Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hat deutlich gemacht, dass die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates bei einer Stellenbesetzung bereits vor der Anhörung beginnt. Arbeitgeber sind daher gut beraten, bereits bei der Stellenausschreibung darauf zu achten, die wesentlichen Informationen anzugeben, um langwierige (und erfolgreiche) Blockaden bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen zu vermeiden.

Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Kosten für die Beauftragung eines Sachverständigen

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 25.11.2025 - 5 TaBV 2/25

Der Fall

In dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hatten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen gestritten. In dem Betrieb sollte eine betriebliche Vergütungsordnung erstellt werden. Der Betriebsrat nahm zunächst ein dreitägiges Inhouse-Seminar zu dem Thema „Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung einer betrieblichen Entgeltgestaltung und Vergütungsordnung“ wahr. Anschließend beschloss er, den Referenten dieses Seminars als Sachverständigen zu beauftragen. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Zustimmung zu der Hinzuziehung eines Sachverständigen zu erteilen.

Das Arbeitsgericht Rostock hatte erstinstanzlich die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Dies wurde damit begründet, dass die beabsichtigte Heranziehung eines Sachverständigen nicht erforderlich sei. Der Betriebsrat müsse zunächst, ausgehend von dem bisherigen Verhandlungsstand, versuchen, die aus seiner Sicht offenen Fragen zu klären.

Die Entscheidung

Auch das Landesarbeitsgericht hat gegen den Betriebsrat entschieden und die Beschwerde zurückgewiesen. Der Betriebsrat habe keinen Anspruch auf Zustimmung der Arbeitgeberin zu einer Vereinbarung über die Hinzuziehung des Sachverständigen für die Erstellung einer Gehaltsstruktur. Aus der Regelung in § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG ergibt sich, dass der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen kann, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sei. Aufgabe des Sachverständigen

sei es dann, die fehlende Sachkunde des Betriebsrats zu ersetzen. Durch den Sachverständigen soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, die Verhandlung mit dem Arbeitgeber sachkundig zu führen.

Nach § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG bedürfe es jedoch einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über den Gegenstand der gutachterlichen Tätigkeit, die Person des Sachverständigen und dessen Vergütung.

Die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen sei nur dann erforderlich, wenn der Betriebsrat eine ihm zugewiesene konkrete Aufgabe mangels eigener Sach- und Rechtskunde nicht ordnungsgemäß erfüllen könne und es nicht möglich sei, sich diese Sach- und Rechtskunde kostengünstiger, insbesondere innerbetrieblich zu verschaffen. In dem konkreten Fall sei aber die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen nicht erforderlich. Der Betriebsrat – so das Landesarbeitsgericht – sei ohne Unterstützung in der Lage, die Aufgabenbeschreibungen/ Rollenprofile zu prüfen, sich von den jeweils benötigten Fähigkeiten ein Bild zu machen und diese zu gewichten. Dies genüge, um Vorschläge des Arbeitgebers oder eines beauftragten Beratungsunternehmens einzuschätzen und eigene Vorstellungen einbringen zu können. Die dem Sachverständigen zugeordnete Aufgabe könne der Betriebsrat aus eigener Kraft bewältigen.

Unser Kommentar

Zumindest bei der Entgeltgestaltung und Entgeltstruktur ist es fraglich, ob der Betriebsrat nicht tatsächlich ohne externe Unterstützung in der Lage ist, zu verhandeln. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Fall zuvor ein Inhouse-Seminar für den Betriebsrat stattgefunden hatte, so dass dieser den notwendigen Sachverstand hier bereits vermittelt bekommen hatte.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen

Kündigung wegen versuchten Prozessbetrugs

LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.08.2025 - 2 SLa 735/24

Der Fall

Die Beklagte ist ein Fachhändler für E-Bikes. Der Kläger war zunächst seit 2016 als Verkäufer beschäftigt. Später wurde er ab 01.07.2021 Filialleiter. Im Zusammenhang mit der Übernahme der Filialleitung übersandte der Geschäftsführer per E-Mail den Entwurf eines Arbeitsvertrages. Dieser enthielt eine Regelung über die Zahlung der Vergütung, einer Filialleiterzulage, einer Jahresprämie und Regelungen betreffend eine Bonuszahlung. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde nicht geschlossen.

Neun Monate später kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Daneben begehrte er Auskunft über den Nettogewinn der Filiale zur Berechnung seines Bonus und die Zahlung einer Jahresprämie. Zur Begründung reichte er ein als „Arbeitsvertrag vom 15.01.2016“ bezeichnetes Schriftstück ein, welches u.a. auf die Filialleiterzulage, eine Jahresprämie und einen Bonus verwies.

Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt.

Die Entscheidung

Auf die Berufung der Arbeitgeberin wurde die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen ging davon aus, dass bewusst wahrheitswidrige Erklärungen in einem Rechtsstreit geeignet sein können, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dabei sei es unerheblich, ob der wahrheitswidrige Vortrag entscheidungserheblich ist. Auch komme es nicht darauf an, ob dieser falsche Vortrag für das Gericht und den Arbeitgeber offensichtlich ist. In der Geltendmachung einer Forderung

könne eine schlüssige Täuschung über Tatsachen vorliegen, wenn die Erklärung über die Äußerung einer Rechtsauffassung hinausgeht. So war es auch hier: Durch die Einreichung des als „Arbeitsvertrag vom 15.01.2016“ bezeichneten Dokuments hat der Kläger vorgetragen, dass ein Arbeitsvertrag mit diesem Inhalt abgeschlossen worden sei. Der Kläger hat aber in dem gesamten Rechtsstreit nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, wann ein Vertrag mit diesem Inhalt abgeschlossen wurde. Auch müsse der Kläger sich die Prozesshandlung seines Rechtsanwalts zurechnen lassen. Eine Abmahnung war angesichts der Schwere des Vorwurfs entbehrlich.

Unser Kommentar

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Die Geltendmachung einer angeblich bestehenden Forderung unter Hinweis auf einen angeblich abgeschlossenen Vertrag stellt eine gravierende Verletzung der auch im Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Rücksichtnahmepflicht dar, die zur Kündigung berechtigt. Gleichzeitig bedeutet dies aber nicht, dass jede Partei, die über das Bestehen einer Forderung streitet und sich einer solchen berühmt, einen Prozessbetrug versucht. Natürlich kann man sich über das Bestehen von Forderungen streiten. Erst wenn die Partei zu den Voraussetzungen des Anspruchs vorsätzlich falsch vorträgt, kann ein vergleichbarer Fall vorliegen, der eine Kündigung rechtfertigen kann.

Aber auch in anderen Situationen kann ein versuchter Prozessbetrug vorliegen, der zur Kündigung berechtigen kann. Die Entscheidung macht deutlich, dass Sachvortrag in einem Rechtsstreit sorgfältig geprüft werden muss.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Magdeburg

Aktuelle Veröffentlichungen

Die Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Der Betrieb 2026, Seite 595 bis 599 ([Dr. Stefan Sasse](#))

Der flexible Rentenübergang und seine arbeitsrechtlichen Folgen, Der Arbeits-Rechtsberater 2026, Seite 20 bis 23 ([Jacqueline Roigk](#))

Anmerkung zu BVerwG, Beschluss vom 11.12.2025 – 2 VR 19.25, Fehlerhafte dienstliche Beurteilung im Auswahlverfahren um höherwertige Dienstposten, ArbRAktuell 2026, 78 ([Clara Kaciran-Demir](#))

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 118/23, Tarifliche Mehrarbeitszuschläge – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Anknüpfung an Vollzeit, ArbRB 2026, 69 ([Dr. Stefan Sasse](#))

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



Miriam Handt
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Clara Kaciran-
Demir**
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen



**Dr. Philipp
Wollert**
Hannover