Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter April - Juni 2026.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Versäumte Bearbeitung von Whistleblower-Hinweisen: Kündigungsrisiko für Verantwortliche

Seit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes genügt es nicht, interne Meldestellen nur formal einzurichten. Unternehmen müssen deren tatsächliche Funktionsfähigkeit sicherstellen.

BAG: Massenentlassung - Formfehler können Kündigungen kippen

Bei größerem Personalabbau müssen Arbeitgeber die Vorgaben zur Massenentlassungsanzeige strikt einhalten. Wird die Anzeige nicht erstattet oder vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat abgegeben, sind die darauf beruhenden Kündigungen unwirksam.

Freistellung nach Kündigung: Pauschale Klauseln reichen nicht

Pauschale Freistellungsklauseln im Arbeitsvertrag bieten Arbeitgebern keine verlässliche Grundlage, um Arbeitnehmer nach einer Kündigung automatisch bezahlt freizustellen.

Versäumte Bearbeitung von Whistleblower-Hinweisen: Kündigungsrisiko für Verantwortliche

Arbeitsgericht Offenbach (Urteil vom 25.11.2025, Az.: 1 Ca 136/25)

Seit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) sind Unternehmen ab in der Regel 50 Beschäftigten verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten und eingehende Hinweise strukturiert zu bearbeiten. Doch die bloße Einrichtung genügt nicht, entscheidend sei die tatsächliche Funktionsfähigkeit, so das Arbeitsgericht Offenbach (Urteil vom 25.11.2025, Az.: 1 Ca 136/25) in seinem aktuellen Urteil. Das Urteil verdeutlicht die arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Pflichtverstößen eindrücklich.

Das HinSchG verfolgt das Ziel, Missstände frühzeitig intern aufzudecken und Hinweisgeber zu schützen. Unternehmen müssen daher nicht nur eine Meldestelle bereitstellen, sondern auch sicherstellen, dass:

- Hinweise vertraulich entgegengenommen werden;
- Verfahren klar definiert sind;
- Untersuchungen durchgeführt und dokumentiert werden.

Ein funktionierendes Hinweisgebersystem ist damit ein zentraler Bestandteil einer wirksamen Compliance-Struktur.

Im zu entscheidenden Fall war ein General Counsel für die interne Meldestelle verantwortlich. Trotz bestehender Verfahrensanweisung wurden eingegangene Hinweise aus dem Jahr 2023 nicht ordnungsgemäß abgeschlossen. Zwar wurden teilweise Untersuchungen durchgeführt, jedoch fehlten die erforderlichen Abschlussberichte. Eine externe Prüfung deckte diese Defizite auf. Der Arbeitgeber reagierte mit einer fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Das Gericht stellte klar:

- Eine fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt, da keine klassische „Schlechtleistung“ vorliege;
- Die ordentliche Kündigung hingegen sei wirksam, da eine schwerwiegende Pflichtverletzung gegeben sei.

Besonders relevant ist, dass das Gericht in der langfristigen Vernachlässigung von Überwachungs- und Kontrollpflichten ein erhebliches Fehlverhalten sah. Eine vorherige Abmahnung war ausnahmsweise daher entbehrlich. Auch der Einwand, ein anderer Compliance Officer sei für die Untersuchung zuständig gewesen, wurde zurückgewiesen. Die übergeordnete Kontrollverantwortung blieb bestehen.

Die Entscheidung zeigt deutlich, dass die Compliance-Verantwortung im Sinne einer vollständigen Entlastung nicht delegierbar ist. Wer für Systeme wie eine Hinweisgeber-Meldestelle zuständig ist, muss deren tatsächliche Wirksamkeit sicherstellen.

Praxishinweise

1. Prozesse regelmäßig überprüfen
Führen Sie interne Audits Ihrer Meldestelle durch. Prüfen Sie insbesondere Bearbeitungszeiten, Dokumentation und Abschlussquoten.

2. Klare Verantwortlichkeiten definieren
Legen Sie fest, wer für Entgegennahme, Untersuchung und Kontrolle zuständig ist und stellen Sie sicher, dass diese Rollen auch wahrgenommen werden.

3. Dokumentation sicherstellen
Jeder Hinweis muss nachvollziehbar bearbeitet werden. Fehlende Abschlussberichte können im Ernstfall zum Problem werden.

4. Eskalationsmechanismen etablieren
Wenn Verfahren nicht eingehalten werden, muss die Unternehmensleitung informiert werden. „Blindes Vertrauen“ reicht nicht aus.

5. Schulungen durchführen
Sensibilisieren Sie Führungskräfte und Compliance-Verantwortliche regelmäßig für ihre Pflichten.

6. Technische und organisatorische Maßnahmen prüfen
Stellen Sie sicher, dass Ihre Meldestelle vertraulich, sicher und zugänglich ist, auch anonym, sofern gewünscht.

7. Externe Unterstützung erwägen
Gerade kleinere und mittlere Unternehmen können von externen Ombudspersonen oder Hinweisgebersystemen profitieren.

Wir unterbreiten Ihnen gerne ein Angebot zur Einrichtung einer internen Hinweisgeberstelle durch uns.

Bundesarbeitsgericht: Massenentlassung - Formfehler können Kündigungen kippen

BAG, Urt. v. 01.04.2026, Az. 6 AZR 152/22

Arbeitgeber, die Personalabbau in größerem Umfang planen, müssen dabei die gesetzlichen Vorgaben zur Massenentlassungsanzeige strikt beachten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 1. April 2026 erneut folgendes klargestellt. Wird eine erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht oder zu früh erstattet, sind die darauf beruhenden Kündigungen unwirksam.

In den vom BAG entschiedenen Verfahren standen Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen auf dem Prüfstand. In einem Fall war überhaupt keine Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit erstattet worden. Im anderen Fall hatte der Arbeitgeber die Anzeige zwar abgegeben, allerdings bereits bevor das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat abgeschlossen war.

Das BAG sah darin einen erheblichen Verfahrensfehler. Die Kündigungen seien unwirksam. Entscheidend sei, dass das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat abgeschlossen sein muss, bevor die Massenentlassungsanzeige wirksam bei der Agentur für Arbeit erstattet wird. Im konkreten Fall sei die Anzeige am 1. Juli 2020 abgegeben worden, das Konsultationsverfahren jedoch erst mit Abschluss des Interessenausgleichs am 15./20. Juli 2020 beendet gewesen.

Eine Massenentlassung setze nicht zwingend voraus, dass eine sehr große absolute Zahl von Arbeitnehmern betroffen sei, sodas BAG. Maßgeblich seien die Schwellenwerte des § 17 KSchG. Danach bestehe eine Anzeigepflicht, wenn innerhalb von 30 Kalendertagen eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entlassen werden soll. Die Schwellenwerte richteten sich nach der Betriebsgröße. Bei Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern seien bereits mehr als fünf Entlassungen anzeigepflichtig, bei 60 bis unter 500 Arbeitnehmern gelten 10 Prozent der regelmäßig Beschäftigten oder mehr als 25 Arbeitnehmer, bei mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer.

Für Arbeitgeber ist die Entscheidung besonders relevant, weil sie die Bedeutung der Verfahrensreihenfolge unterstreicht. Zunächst ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Anschließend muss das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen werden. Erst danach kann die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet werden. Werden Kündigungen ausgesprochen, ohne dass diese Schritte in der richtigen Reihenfolge eingehalten wurden, besteht ein erhebliches Risiko, dass die Kündigungen im Kündigungsschutzprozess keinen Bestand haben.

Das BAG stützt seine Entscheidung auf eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 18 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz(KSchG). Grundlage sind Vorgaben der europäischen Massenentlassungsrichtlinie sowie Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2025. Danach reiche es nicht aus, das Verfahren nur einzuleiten. Die maßgeblichen Pflichten müssten vor Ausspruch der Kündigungen ordnungsgemäß erfüllt sein.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung zeigt, dass die Massenentlassungsanzeige keine bloße Formalie ist. Fehler im Anzeigeverfahren können dazu führen, dass sämtliche betroffenen Kündigungen unwirksam sind. Gerade bei Restrukturierungen, Betriebsschließungen, Insolvenzsituationen oder größeren Personalabbaumaßnahmen sollten Arbeitgeber deshalb frühzeitig prüfen, ob die Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht werden und welche Beteiligungs- und Anzeigepflichten ausgelöst werden.

Praxishinweise:

1. Schwellenwerte frühzeitig prüfen

Bereits in der Planungsphase sollte festgestellt werden, ob innerhalb von 30 Kalendertagen genügend Entlassungen geplant sind, um die Anzeigepflicht nach § 17 KSchG auszulösen.

2. Betriebsrat vollständig und rechtzeitig einbinden

Besteht ein Betriebsrat, muss das Konsultationsverfahren sorgfältig vorbereitet und dokumentiert werden. Dazu gehören insbesondere Informationen zu Gründen, Zahl und Berufsgruppen der betroffenen Arbeitnehmer sowie zu Auswahlkriterien und möglichen Vermeidungs- oder Abmilderungsmaßnahmen.

3. Reihenfolge strikt einhalten

Erst Konsultation, dann Massenentlassungsanzeige, dann Kündigungen. Eine Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens genügt nicht und kann die Kündigungen unwirksam machen.

4. Anzeige sorgfältig erstellen

Die Massenentlassungsanzeige sollte vollständig, widerspruchsfrei und mit allen erforderlichen Anlagen bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden. Unklare oder unvollständige Angaben erhöhen das Prozessrisiko.

5. Zuständigkeiten und Zeitplan dokumentieren
Bei größeren Personalmaßnahmen empfiehlt sich ein detaillierter Ablaufplan mit Verantwortlichkeiten, Fristen und Nachweisen. Im Streitfall muss der Arbeitgeber darlegen können, dass alle Verfahrensschritte ordnungsgemäß erfolgt sind.

6. Kündigungen nicht vorschnell aussprechen
Kündigungen sollten erst erfolgen, wenn feststeht, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen und die Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß erstattet wurde. Zusätzlich ist die Entlassungssperre nach § 18 KSchG zu beachten.

Freistellung nach Kündigung: Pauschale Klauseln reichen nicht

BAG, Urt. v. 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25

Die bezahlte Freistellung eines Arbeitnehmers nach Ausspruch einer Kündigung ist in der arbeitsrechtlichen Praxis ein häufig genutztes Instrument. Arbeitgeber wollen damit etwa sensible Daten schützen, Kundenkontakte absichern oder Konflikte während der Kündigungsfrist vermeiden. Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt jedoch, dass eine pauschale Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag keine sichere Grundlage ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine formularmäßige Klausel, nach der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung der Vergütung freistellen darf, unwirksam ist. Eine solche Allgemeine Geschäftsbedingung benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (BAG, Urt. v. 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst beschäftigt. Ihm stand ein Dienstwagen zur Verfügung, den er auch privat nutzen durfte. Nachdem der Arbeitnehmer selbst fristgerecht zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte der Arbeitgeber ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bezahlt frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens.

Der Arbeitsvertrag enthielt eine vorformulierte Klausel, nach der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung freistellen durfte – unabhängig davon, ob die Kündigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgesprochen wurde. Außerdem konnte die private Dienstwagennutzung widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer freigestellt wurde.

Der Arbeitnehmer verlangte eine Nutzungsausfallentschädigung für den entzogenen Dienstwagen in Höhe von monatlich 510,00 EUR brutto für August bis November 2024. Das Arbeitsgericht wies die Klage zunächst ab. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gab dem Arbeitnehmer dagegen recht. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies die Sache zurück.

Nach Auffassung des BAG unterliege die Klausel als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Sie benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen, weil sie dessen Beschäftigungsinteresse nicht ausreichend berücksichtige.

Arbeitnehmer hätten grundsätzlich ein geschütztes Interesse daran, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich beschäftigt zu werden. Eine Klausel, die dem Arbeitgeber ohne weitere Voraussetzungen ein pauschales Freistellungsrecht einräume, nehme dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein besonderes Beschäftigungsinteresse im Einzelfall geltend zu machen. Genau darin sah das BAG die unangemessene Benachteiligung.

Die Unwirksamkeit der Klausel bedeutet nicht, dass eine Freistellung nach Kündigung generell ausgeschlossen ist. Das BAG stellte ausdrücklich klar, dass eine Freistellung trotz unwirksamer Vertragsklausel zulässig sein kann, wenn im konkreten Einzelfall überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers bestehen.

Solche Interessen können etwa vorliegen bei konkreten Wettbewerbsrisiken, Zugang zu sensiblen Informationen, einer Gefährdung von Kundenbeziehungen, erheblichen Störungen im Betrieb oder einem belasteten Vertrauensverhältnis. Entscheidend sei aber, dass der Arbeitgeber diese Gründe konkret darlegen können müsse. Eine pauschale Berufung auf die Kündigung genügt nicht.

Dienstwagen: Entzug nur bei tragfähiger Grundlage

Besondere Bedeutung hat die Entscheidung für Fälle, in denen Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist geldwerte Vorteile erhalten, etwa einen auch privat nutzbaren Dienstwagen. Die private Nutzung eines Dienstwagens ist regelmäßig Teil der Vergütung. Wird sie während der Kündigungsfrist entzogen, könne ein Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung entstehen.

Der Widerruf der privaten Dienstwagennutzung könne zwar grundsätzlich wirksam vereinbart werden. Das BAG hat in einer früheren Entscheidung klargestellt, dass ein Widerruf im Zusammenhang mit einer berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist zumutbar sein könne, wenn die Widerrufsklausel transparent ausgestaltet sei und an eine berechtigte Freistellung anknüpfe. Genau hier liege der entscheidende Punkt. Sei schon die Freistellung nicht rechtmäßig begründet, stehe auch der Entzug des Dienstwagens auf unsicherer Grundlage.

Praxishinweise

1. Freistellungsklauseln überprüfen
Bestehende Arbeitsvertragsmuster sollten daraufhin geprüft werden, ob sie ein pauschales Freistellungsrecht nach Kündigung enthalten. Formulierungen, die allein an den Ausspruch einer Kündigung anknüpfen, sind rechtlich riskant.

2. Keine automatische Freistellung nach Kündigung
Eine Kündigung allein rechtfertigt nicht automatisch eine Freistellung. Arbeitgeber sollten immer prüfen, ob konkrete betriebliche Gründe für die Freistellung bestehen.

3. Interessenabwägung dokumentieren
Vor Ausspruch der Freistellung sollte schriftlich festgehalten werden, weshalb das Freistellungsinteresse des Arbeitgebers überwiegt. In Betracht kommen etwa Geheimnisschutz, Kundenkontakte, Wettbewerbsrisiken, Compliance-Gründe oder erhebliche Störungen im Arbeitsverhältnis.

4. Dienstwagenregelungen gesondert prüfen
Bei privat nutzbaren Dienstwagen sollte die Widerrufsklausel klar, transparent und getrennt von der Freistellungsklausel formuliert sein. Der Widerruf sollte ausdrücklich an eine berechtigte Freistellung anknüpfen.

5. Sachleistungen nicht vorschnell entziehen
Neben Dienstwagen können auch andere geldwerte Vorteile betroffen sein, etwa Diensthandys, BahnCards, Wohnraum oder sonstige Benefits. Arbeitgeber sollten prüfen, ob ein Entzug während der Kündigungsfrist vertraglich zulässig und im Einzelfall angemessen ist.

6. Einzelfallentscheidung statt Automatismus
Die sicherste Vorgehensweise ist eine individuell begründete Freistellungsentscheidung. Je konkreter und nachvollziehbarer die Arbeitgeberinteressen dokumentiert sind, desto besser lässt sich die Freistellung im Streitfall verteidigen.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
RECHTSANWALT FRANK W. STROOT
SUTTHAUSER STRAßE 285
49080 OSNABRÜCK
TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599
INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER
https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise