



In dieser Ausgabe:

- 1. Keine Versetzung bei kleinerem Verantwortungsbereich**
- 2. Kürzung einer Anwesenheitsprämie für Streikbeteiligung zulässig**
- 3. Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam**
- 4. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2026**

1. Keine Versetzung bei kleinerem Verantwortungsbereich

„Abteilungsleiter ist nicht gleich Abteilungsleiter“. So lässt sich die Entscheidung des LAG Niedersachsen vom 12.01.2026 (4 SLa 454/25) zusammenfassen.

Der Kläger ist als Abteilungsleiter beschäftigt. Ihm sind vier Teams und insgesamt 77 Mitarbeiter unterstellt. Im Zuge einer Umstrukturierung sollte er versetzt werden. Ebenfalls auf eine Stelle als Abteilungsleiter, mit 21 unterstellten Mitarbeitern. Gegen diese Entscheidung wehrte sich der Kläger erfolgreich. Die Zuweisung der Tätigkeit als Abteilungsleiter der deutlich kleineren Abteilung ist nicht vom Direktionsrecht der Arbeitgeberin gedeckt, sondern stellt sich als eine Änderung des Vertragsinhalts heraus.

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Tarifvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Voraussetzung für die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit ist regelmäßig, dass sie als gleichwertig anzusehen ist. Deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs oder eine hierarchische Herabstufung stellen in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten dar. Eine Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten ist auch dann unzulässig, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt wird.

Als eine deutliche und damit unzulässige Verkleinerung empfand das LAG Niedersachsen auch die Größe der unterstellten Mitarbeiterzahl. Bei einer Veränderung um mehr als die Hälfte könne eine Gleichwertigkeit nicht mehr angenommen werden.

Vertragsgemäße Beschäftigung bemisst sich daher nicht nur an der Stellenbezeichnung und der Vergütung. Es kommt maßgeblich auf einen konkreten Vergleich der mit den Stellen verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an.

2. Kürzung einer Anwesenheitsprämie für Streikbeteiligung zulässig

Anwesenheitsprämien rechtswirksam zu gestalten, stellt aufgrund der sich stetig entwickelnden Rechtsprechung keine leichte Übung dar. Auch in der Vergangenheit für wirksam erachtete Formulierungen halten der nächsten gerichtlichen Prüfung nicht zwingend erneut stand. Umso erfreulicher die Entscheidung

des LAG Nürnberg vom 15.12.2025 (1 SLa 158/25), die in einer Detailfrage für den Arbeitgeber entschieden hat.

Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wurde über eine Betriebsvereinbarung eine Anwesenheitsprämie in Gestalt einer jährlichen Sonderzahlung geregelt. Diese sollte für jeden Fehltag im Betrachtungszeitraum von einem Jahr um 1/60 gekürzt werden. Ausgenommen waren Fehltage durch Urlaub, Gleitzeit, Quarantäne und tariflich gewährten Freistellungen von der Arbeit. Der klagende Arbeitnehmer nahm im streitgegenständlichen Jahr an 64 Tagen an Streikmaßnahmen teil. Für diese Tage kürzte der Arbeitgeber die Anwesenheitsprämie. Zu Recht, so das LAG Nürnberg.

Eine solche Regelung verstoße nicht gegen das in § 75 Abs.1 BetrVG verankerte Gleichheitsprinzip. Denn mit der Regelung sei nicht wesentlich eine Diskriminierung von streikenden Arbeitnehmern bezweckt. Zweck sei vielmehr generell die Verringerung von Fehlzeiten, unabhängig von ihrem Grund. Ferner enthalte die Regelung keine nach § 612a BGB verbotene Maßregelung, weil die Kürzungsregelung generell für Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung und nicht nur für den Arbeitskampf gilt. Des Weiteren sei die Sonderzahlung keine gem. Art. 9 Abs. 3 GG ggf. verbotene Streikbruchprämie. Denn eine Streikbruchprämie stellt die Ankündigung einer Zulage mit dem Ziel dar, Arbeitnehmer zur Nichtbeteiligung am Streik zu bewegen. Erkennbare Absicht des Arbeitgebers muss es sein, auf diese Weise die Streikfolgen für seinen Betrieb zu mindern. Dies war vorliegend nicht der Fall. Die streikbedingte Abwesenheit ist nur eine von mehreren Anwendungsfällen der Kürzungsvorschrift.

Die Entscheidung des LAG Nürnberg ist konsequent. Durch die Teilnahme am Streik wird die Arbeitspflicht suspendiert. Bei einer allgemeinen Kürzungsregelung, die nicht speziell auf die Streikteilnahme abstellt, ist daher keine unterschiedliche Behandlung zu anderen suspendierenden Tatbeständen (z.B. Elternzeit) geboten.

3. Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam

Die Freistellung von Arbeitnehmern für die Dauer der Kündigungsfrist nach Ausspruch einer Kündigung ist ein häufig gewähltes Gestaltungsinstrument. Zur Umsetzung enthalten Arbeitsverträge eine Freistellungsklausel, wonach der Arbeitgeber berechtigt wird, im Kündigungsfalle die Freistellung auszusprechen. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen vorformulierten Vertragsklauseln in Arbeitsverträgen mit Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25) nun eine Absage erteilt.

Eine solche Allgemeine Geschäftsbedingung benachteilige Arbeitnehmer unangemessen und verstoße gegen § 307 Abs. 1 BGB. Das Interesse von Arbeitnehmern, bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses weiter tätig zu sein, wiege schwerer als das pauschale Interesse des Arbeitgebers an einer einseitigen Freistellung. Die von der Rechtsprechung im Wege der Rechtsfortbildung entwickelte Pflicht zur Beschäftigung bedeutet, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vertragsgemäß beschäftigen muss, wenn dieser es verlangt. Der Arbeitnehmer

soll – als Ausdruck und in Achtung seiner Persönlichkeit und seines Entfaltungsrechts – tatsächlich arbeiten dürfen.

Will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellen, kann er sich nach Ansicht des BAG daher nicht auf eine solche Klausel im Arbeitsvertrag berufen. Stattdessen braucht der Arbeitgeber einen spezifischen Grund für die Freistellung, welcher schwerer wiegt als das Entfaltungsrecht des Arbeitnehmers. Ein solcher Grund soll z.B. die konkrete Befürchtung der Schädigung des Arbeitgebers z.B. durch Ausspähen von Geschäftsgeheimnissen sein.

In der Praxis wird häufig auch der Arbeitnehmer ein nicht geringes Interesse daran haben, bezahlt freigestellt zu werden. Unglücklich war der konkrete Fall für den Arbeitgeber, da dieser die Freistellung mit einer Herausgabe des Dienstwagens verbunden hatte, und nach der Entscheidung des BAG nun möglicherweise den geldwerten Vorteil nachentrichten muss.

4. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2026

Die neuen Pfändungsfreigrenzen ab dem 01.07.2026 sind veröffentlicht worden.

Die unpfändbaren Beträge nach § 850c ZPO betragen ab 01.07.2026:

- Für Arbeitseinkommen (Abs.1) 1.587,40 € monatlich, 365,33 € wöchentlich und 73,06 € täglich.
- Bei bestehender Unterhaltspflicht (Abs. 2 Satz 1) erhöht sich der Betrag nach Abs. 1 für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, auf 597,42 € monatlich, 137,50 € wöchentlich und 27,50 € täglich.
- Für die zweite bis fünfte Person (Abs. 2 Satz 2), der Unterhalt gewährt wird, erhöht sich der Betrag nach Abs. 1 auf 332,83 € monatlich, 76,60 € wöchentlich und 15,32 € täglich.
- Die Beiträge bei übersteigendem Arbeitseinkommen (Abs. 3), die für die Berechnung des unpfändbaren Einkommens unberücksichtigt bleiben, werden auf 4.866,30 € monatlich, 1.119,90 € wöchentlich und 223,99 € täglich erhöht.

Alle weiteren ab dem 01.07.2026 geltenden Pfändungsfreibeträge können Sie der Veröffentlichung im Volltext folgender Homepage entnehmen:

<https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2026/80/VO.html>

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht