

Vom Team ausgeschlossen und kaltgestellt: Darf dein Chef das wirklich?

Dein Recht auf echte Beschäftigung und was du tun kannst, wenn man dich aufs Abstellgleis schiebt

Viele Arbeitnehmer glauben, solange das Gehalt kommt, müssen sie alles hinnehmen. Auch wenn sie plötzlich keine Aufgaben mehr bekommen, vom Team getrennt oder einfach nicht mehr eingeplant werden.

Das stimmt so nicht. In Deutschland hast du nicht nur ein Recht auf Bezahlung, sondern auch ein Recht darauf, tatsächlich und vertragsgemäß beschäftigt zu werden. Das nennt man Beschäftigungsanspruch.

Wer dich ohne nachvollziehbaren Grund kaltstellt oder dir nur noch sinnentleerte Aufgaben gibt, bewegt sich rechtlich auf dünnem Eis. Dieses Freebie zeigt dir, worauf es ankommt.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 611a BGB

Regelt den Arbeitsvertrag. Daraus und aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht leitet die Rechtsprechung deinen Anspruch auf tatsächliche, vertragsgemäße Beschäftigung ab.

Art. 1 und Art. 2 GG

Würde und Persönlichkeitsrecht. Sie sind die Grundlage dafür, dass dauerhaftes Kaltstellen ohne Grund unzulässig ist, weil es dich entwertet.

§ 4 KSchG

Wenn das Kaltstellen mit einer Kündigung zusammenhängt, musst du innerhalb von drei Wochen ab Zugang Klage erheben. Sonst gilt die Kündigung als wirksam.

§ 935 und § 940 ZPO

Grundlage für die einstweilige Verfügung. In dringenden Fällen kannst du damit schnell durchsetzen, dass du wieder richtig beschäftigt wirst.

LAG Hamm 28.11.2011. 11 SaGa 35/11

Dauerhafter Ausschluss vom Mannschaftstraining verletzt den Beschäftigungsanspruch. Bloßes Einzel- oder Lauftraining genügt nicht.

BAG 29.02.2024. 8 AZR 359/22

Hat für den Profiteamsport bestätigt, dass taktische und gruppenspezifische Elemente zur vertragsgemäßen Beschäftigung gehören.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Notiere genau, ab wann du keine oder nur noch sinnlose Aufgaben bekommst.
- ☐ Sammle Beweise: E-Mails, Dienstpläne, Chatnachrichten, fehlende Einplanung.
- ☐ Frage schriftlich nach, warum du nicht mehr eingesetzt wirst, und bitte um Aufgaben.
- ☐ Halte fest, ob du vom Team oder von wichtigen Besprechungen ausgeschlossen wirst.
- ☐ Prüfe, ob das Ganze mit einer Kündigung oder Abmahnung zusammenhängt.
- ☐ Wenn ja, beachte die Drei-Wochen-Frist nach dem Kündigungsschutzgesetz.
- ☐ Hole dir frühzeitig Rat, bevor du etwas unterschreibst oder selbst kündigst.
- ☐ Bleib sachlich und arbeite weiter normal, soweit dir Arbeit angeboten wird.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Seit wann werde ich nicht mehr richtig eingeplant?
- 2 Bekomme ich noch echte Aufgaben oder nur noch Beschäftigungstherapie?
- 3 Wurde mir ein nachvollziehbarer Grund für das Kaltstellen genannt?
- 4 Hängt das mit einer Kündigung, Versetzung oder einem Konflikt zusammen?
- 5 Habe ich alles schriftlich dokumentiert und Beweise gesichert?
- 6 Läuft für mich gerade eine wichtige Frist, zum Beispiel die drei Wochen?
- 7 Ist mein Fall so dringend, dass eine einstweilige Verfügung sinnvoll ist?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Den Arbeitnehmer einfach abstellen und hoffen, dass er von selbst geht.
- ✗ Statt echter Arbeit nur noch sinnentleerte oder vereinzelte Aufgaben geben.
- ✗ Den Mitarbeiter ohne nachvollziehbaren Grund vom Team und von Besprechungen ausschließen.
- ✗ Glauben, solange das Gehalt gezahlt wird, sei alles rechtlich in Ordnung.
- ✗ Unterschätzen, dass der Beschäftigungsanspruch per einstweiliger Verfügung durchsetzbar ist.
- ✗ Annehmen, ein Spezialfall wie der Profisport sei nicht auf normale Jobs übertragbar.

Schritt für Schritt

- 1 Verlange schriftlich und freundlich, vertragsgemäß beschäftigt zu werden.
- 2 Dokumentiere jede Phase des Kaltstellens lückenlos und mit Datum.
- 3 Prüfe gemeinsam mit einem Fachanwalt, ob eine einstweilige Verfügung Sinn ergibt.

- 4 Achte unbedingt auf laufende Fristen, vor allem die drei Wochen nach dem KSchG.
- 5 Unterschreibe keinen Aufhebungsvertrag aus Frust oder Druck, ohne ihn prüfen zu lassen.
- 6 Hole dir rechtzeitig Unterstützung, statt die Situation monatelang auszuhalten.

Wichtig zum Schluss

Kaltstellen, vom Team ausschließen oder nicht mehr einplanen ist kein Schicksal, das du einfach hinnehmen musst. Dein Recht auf echte Beschäftigung ist stark, und du kannst es notfalls vor Gericht durchsetzen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 62, Stichwort TRAINING.