

Urteilsdienst für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat |
Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

SEITE 3

EUGH

Aktuelle EU-Mindestlohnrichtlinie teilweise nichtig

SEITE 6–7

PERSONALKOSTEN VERRINGERN

Diese Vorschläge können Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Konjunkturprognosen für Deutschland sehen für 2026 eine langsame Erholung mit einem Mini-Wachstum nach Jahren der Schwäche voraus. Eine echte Trendwende wird aber wohl ausbleiben. Denn die Risiken durch globale Handelskonflikte und schwache Investitionen bleiben bestehen.

Noch immer leiden viele Unternehmen ganz konkret unter den steigenden Rohstoffpreisen und Energiekosten, die immer wieder dazu führen, dass bereits angeschlagene Unternehmen in massive wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten.

Als Betriebsrat sollten Sie in einer solchen Situation darauf gefasst sein, dass Ihr Arbeitgeber sich mit Ihnen zum Thema „Personalkosten reduzieren“ auseinandersetzen möchte. Dabei sollte es nicht ausschließlich um betriebsbedingte Kündigungen gehen.

Prüfen Sie vielmehr kritisch, ob es nicht mildere Mittel als eventuell angedachte Kündigungen gibt. Voraussetzung für Maßnahmen wie Lohnkürzungen ist, dass betriebsbedingte Kündigungen oder sogar Massenentlassungen ansonsten nicht zu verhindern wären. Wie Sie in schwierigen Zeiten am besten agieren, lesen Sie auf Seite 6–7.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Unwirksame Kündigung: Hier überwiegt die Meinungsfreiheit Seite 3

Betriebsübergang – ja oder nein? Keine Fortführung des Betriebs trotz neuer Anschrift Seite 4

EuGH: Aktuelle EU-Mindestlohnrichtlinie teilweise nichtig Seite 5

Befristeter Arbeitsvertrag: Eine neue Position reicht nicht für eine erneute Befristung Seite 8

Kündigung: Versuchter Prozessbetrug als Kündigungsgrund Seite 10

Liegt ein versicherter Arbeitsunfall vor? ... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Personalkosten verringern: Diese Vorschläge können Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Betriebsratswahl: Wie viele Stimmen haben wir bei der Wahl? Seite 9

Betriebsratswahl: Was sind Stützunterschriften und wie viele benötigen wir?..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Automatisierte Nummernschilderkennung Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 6: nanci; S. 5: weyo; S. 10: Thomas Reimer – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr; Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Unwirksame Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Hier überwiegt die Meinungsfreiheit

Politische Meinungen in sozialen Medien sind geschützt. Die Kündigung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin wegen einer politischen Äußerung ist nur zulässig, wenn dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin aus einer politischen Äußerung konkrete Nachteile entstehen. Auch wenn mit solchen Äußerungen strafbare Inhalte verbunden sind, kann eine Kündigung wirksam sein. Hat sich ein Beschäftigter allerdings aus Sicht seines Arbeitgebers nicht ausreichend distanziert zum Terrorangriff der Hamas auf israelische Zivilisten geäußert, reicht das nach Meinung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz nicht (12.11.2025, Az. 3 SLa 254/24).

Arbeitgeber suspendiert Arbeitnehmer

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Fußball-Bundesliga-Verein, hatte einem Arbeitnehmer, einem Fußballspieler, nach dessen Social-Media-Posts zum Überfall der Terrororganisation Hamas und des Palästinensischen Islamischen Jihad auf den Staat Israel außerordentlich, fristlos gekündigt. Einen Post schloss der Arbeitnehmer am 15.10.2023 mit den englischen Worten „From the river to the Sea, Palestine will be free“ ab. Diese Äußerung verstehen viele als Aufruf zur Vernichtung des Staates Israel und seiner Bewohner. Andere deuten die Worte als Ausdruck der Hoffnung auf ein gleichberechtigtes Zusammenleben von Juden, Muslimen und Arabern zwischen Jordan und Mittelmeer. Diesen Post löschte der Arbeitnehmer allerdings nach wenigen Minuten wieder. Und zwar, nachdem sein Arbeitgeber ihn deshalb kontaktiert hatte.

Wegen dieses Posts sprach der Arbeitgeber zunächst keine Kündigung aus. Er suspendierte den Beschäftigten vielmehr bis zu einem klärenden Gespräch, das am 17.10.2023 stattfand.

Arbeitnehmer postet Erklärung

Daraufhin teilte der Arbeitnehmer auf einem Social-Media-Account mit, dass er die Tötung aller unschuldigen Zivilisten in Palästina und Israel verurteile und sein Mitgefühl den unschuldigen Opfern des Konflikts gelte, ungeachtet ihrer Nationalität. Er stellte klar, dass er sich für eine friedliche, integrierte Nahostregion einsetze. Zudem versicherte er, dass er für den Fall, dass seine vorhergehenden Äußerungen missverständlich gewesen sein sollten, klarstellen möchte, dass er für den Frieden und die Menschlichkeit aller stehe. Im Anschluss daran machte der Arbeitgeber bekannt, dass er den Spieler für sein vorangegangenes Verhalten abgemahnt habe.

Arbeitgeber kündigt Arbeitnehmer außerordentlich fristlos

Die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers erfolgte erst, nachdem der Arbeitnehmer in einem weiteren Post klarstellte, sich von den vorherigen Äußerungen nicht zu distanzieren.

Arbeitnehmer legt Kündigungsschutzklage ein

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung. Zudem forderte er die Fortzahlung seiner Vergütung und machte eine vertragliche Sonderzahlung geltend. Der Arbeitgeber hatte hingegen mit einer anderen Klage die teilweise Rückzahlung der bereits geleisteten Sonderzahlung und Zahlung einer Vertragsstrafe geltend gemacht.

Das zunächst mit dem Fall beschäftigte Arbeitsgericht Mainz erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam und wies die Klage

des Arbeitgebers ab. Das LAG Rheinland-Pfalz bestätigte die Entscheidung.

Fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die außerordentliche, fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Das begründeten die Richter damit, dass sich der Arbeitgeber nicht auf das im Nachgang zum Attentat gezeigte Verhalten berufen könne. Die späteren Posts legte das Gericht aus. Hier kam es nach der notwendigen Interessenabwägung zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall die Meinungsfreiheit gegenüber den Arbeitgeberinteressen überwiege. Das wiederum begründeten die Richter damit, dass der Arbeitnehmer in diesen Posts weder den Hamas-Terror gebilligt noch Israel das Existenzrecht abgesprochen habe. Daraus folgerten die Richter, dass eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen sei. Da die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung inklusive der vertraglich vereinbarten Sonderzahlung.



MEIN TIPP

Bereiten Sie eine entsprechende Anhörung zur Kündigung gut vor

Als Betriebsrat werden Sie mit einer vergleichbaren Situation spätestens in der Anhörung zur Kündigung konfrontiert. Diese sollten Sie nutzen, um sicherzustellen, dass Ihr Arbeitgeber nicht unpassende Äußerungen auf privaten Social-Media-Accounts, die jedoch von der Meinungsfreiheit gedeckt sind, nutzt, um einem Kollegen bzw. einer Kollegin fristlos zu kündigen. Prüfen Sie, ob entsprechende Äußerungen als klare Beleidigung oder Hetze zu beurteilen sind, die zur Folge haben, dass für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin konkrete betriebliche Nachteile entstehen.

INFO: Meinungsfreiheit

Was Sie zur Meinungsfreiheit wissen sollten

Die durch das Grundgesetz gesicherte Meinungsfreiheit (Art. 5 Grundgesetz) gilt auch am Arbeitsplatz. Dort wird sie allerdings durch die Rücksichtnahme- und Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber begrenzt.

Betriebsübergang – ja oder nein? | Lesezeit 2 Minuten

Keine Fortführung des Betriebs trotz neuer Anschrift

Das Arbeitsgericht (ArbG) Herford musste sich kürzlich mit der Frage auseinandersetzen, ob in einer Angelegenheit ein Betriebsübergang vorlag oder nicht. Dabei ging es um ein Unternehmen, das nach außen hin den Eindruck erweckte, dass es geschlossen worden sei. Tatsächlich wurde es jedoch an anderer Stelle weiter betrieben. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass kein Betriebsübergang vorlag. Und zwar mit der Begründung, dass die bloße Mitnahme von Gegenständen und die bloße Verwertung einer Marke kein Betriebsübergang sei (ArbG Herford, 2.10.2025, Az. 3 Ca 418/25).

Betrieb muss Insolvenz anmelden

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine 58-jährige Auftragsbearbeiterin, war seit dem Jahr 2011 bei ihrem Arbeitgeber, einem Küchenmöbelhersteller, angestellt. Beim Arbeitgeber gab es einen Betriebsrat. Diesem gehörte die Beschäftigte an. Sie hatte die Position der Betriebsratsvorsitzenden inne. Am 31.3.2025 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers angeordnet und die sogenannte Eigenverwaltung angeordnet. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens einigten sich die Unternehmensleitung und der Arbeitgeber umgehend, dass der Betrieb abgewickelt werden sollte. Aus diesem Grund schlossen die beiden einen Interessenausgleich mit Namensliste nach §§ 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), 125 Insolvenzordnung sowie einen Insolvenzsozialplan. Anschließend wurden noch am selben Tag mehrere Kündigungen ausgesprochen.

Arbeitgeber zeigt Masseunzulänglichkeit an und zahlt freigestellten Arbeitnehmer kein Gehalt

Im Mai 2025 verschärfte sich die finanzielle Lage des Unternehmens weiter. Die Unternehmensleitung zeigte gegenüber dem Insolvenzgericht die sogenannte Masseunzulänglichkeit an, da sie den freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Gehalt mehr zahlen konnte. Betriebsrat und Arbeitgeber einigten sich daraufhin auf einen weiteren Interessenausgleich, in dem die Stilllegung der gesamten Produktion beschlossen wurde. In diesem Interessenausgleich war eine Liste der dadurch von einer Kündigung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu gehörte u. a. auch die Vorsitzende des Betriebsrats. Sie erhielt am 28.5.2025 eine Kündigung zum 31.8.2025.

Betriebsrätin meint, Stilllegung nicht gegeben

Die Arbeitnehmerin ging allerdings davon aus, dass der Betrieb nicht stillgelegt worden sei. Sie wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Dabei stellte sie sich auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber den Betrieb fortführe. Sie hielt ihre Kündigung deshalb nicht für durch betriebsbedingte Gründe sozial gerechtfertigt. In ihrer Begründung stellte sie darauf ab, dass das Unternehmen eine neue Adresse habe. Zudem habe die Geschäftsführung in einem Zeitungsartikel klargestellt, dass die Marke an einem anderen Standort fortgeführt werde. Aus Sicht der Arbeitnehmerin sprach für einen Betriebsübergang zudem, dass das Produktionsmaterial und Ausstellungsware abgeholt worden seien.

Kündigung gerechtfertigt

Die Entscheidung: Das Gericht sah das anders. Es entschied, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Sie sei nicht nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam. Das begründete das Gericht u. a. damit, dass lange vor der tatsächlichen Einstellung des Betriebs

festgestanden habe, dass der Betrieb nicht dauerhaft fortgeführt werden könne. Dafür sprechen u. a. die geschlossenen Interessenausgleiche. So sei spätestens seit dem Stilllegungs-Interessenausgleich im Mai 2025 klar, dass keine Produktion mehr stattfinden sollte. Der Betrieb sollte danach vielmehr abgewickelt werden. Das Grundstück und damit die Räume seien bereits geräumt bzw. geleert worden. Darüber hinaus werde der Betrieb auch nicht anderweitig weitergeführt. Es habe deshalb kein Betriebsübergang vorgelegen.

Wann ein Betriebsübergang vorliegt

Ein Betriebsübergang ist gegeben, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (Bundesarbeitsgericht, 21.3.2024, Az. 2 AZR 79/23). Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche Tatsachen, die im Zusammenhang mit der Angelegenheit stehen, berücksichtigt werden. Dazu gehören u. a. die Art des Unternehmens oder Betriebs, der Übergang der materiellen Betriebsmittel, wie Gebäude und bewegliche Güter, sowie der Wert der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs. Voraussetzung für einen Übergang an eine neue Stelle ist also, dass die wirtschaftliche Einheit im Kern bestehen bleibt. Eine solche Transformation hatte hier nicht stattgefunden. Schließlich sind weder zentrale Produktionsanlagen noch Arbeitsbereiche oder Beschäftigte übergegangen. Es lag also kein Betriebsübergang vor.

Mitnahme von Dekorationsartikeln reicht nicht aus

Das Gericht stellte zudem klar, dass das eventuelle Mitnehmen einzelner Dekorations- oder Ausstellungsstücke unerheblich sei. Gleiches gelte für das bloße Verwerten der Marke.

→ FAZIT

Betriebsübergang setzt Fortführung der wirtschaftlichen Einheit im Kern voraus

Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass die wirtschaftliche Einheit im Kern bestehen bleibt. Daran fehlte es hier. Die eventuelle Anmietung neuer Räume und Weiterverwertung der Marke reicht dafür nicht. Ihnen als Betriebsrat führt diese Entscheidung vor Augen, dass auch Sie als Betriebsrat trotz Sonderkündigungsschutzes nicht vor jeder Kündigung gefeit sind. Denn wird ein Betrieb komplett stillgelegt und fallen also alle Arbeitsplätze weg, müssen auch Sie mit einer Kündigung rechnen. Lassen Sie diese im Zweifel dennoch von einem Rechtsanwalt auf ihre Wirksamkeit hin prüfen.

EuGH | Lesezeit 2 Minuten

Aktuelle EU-Mindestlohnrichtlinie teilweise nichtig

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte kürzlich über eine Angelegenheit aus Dänemark zu entscheiden. Die Dänen wollten darin klären, ob es wegen fehlender Zuständigkeit der EU eine europäische Mindestlohnrichtlinie geben dürfe. Der EuGH erklärte nun zwar wichtige Teile der Richtlinie für nichtig; kippte aber nicht die gesamte Richtlinie (11.11.2025, Rs. C-19/23).

Was Sie zur EU-Mindestlohnrichtlinie wissen müssen

Der Fall: Die EU-Mindestlohnrichtlinie ist im Oktober 2022 in Kraft getreten. Sie enthält Regelungen, wie gesetzliche Mindestlöhne festgelegt, aktualisiert und durchgesetzt werden sollen. Darüber hinaus sieht sie vor, dass die Mitglieder der Europäischen Union (EU) Aktionspläne aufstellen, um die Tarifbindung zu steigern, wenn die entsprechende Quote unter 80 % liegt.

Dänemark ging davon aus, dass die EU-Mindestlohnrichtlinie das Arbeitsentgelt unzulässig reguliert, und klagte deshalb mit dem Ziel, die Mindestlohnrichtlinie aufzuheben.

Mindestlohnrichtlinie teilweise nichtig

Die Entscheidung: Der EuGH entschied, dass die EU-Mindestlohnrichtlinie in Teilen nicht mit dem Europarecht vereinbar ist. Die EU habe ihre Kompetenzen überschritten, indem sie in der Mindestlohnrichtlinie Kriterien zur Festlegung und Aktualisierung der Mindestlöhne aufgestellt habe. So habe sie beispielsweise Kriterien wie Kaufkraft, Lohnniveau, Lohnverteilung, Wachstumsrate der Löhne und nationale Produktivität manifestiert. Das Festlegen dieser Kriterien wertete der EuGH als direkte Regelung des Arbeitsentgelts. Eine entsprechende Regelung dürfe die EU jedoch nicht aufstellen. Damit überschreite sie ihre Kompetenzen. Schließlich dürfe die EU mit einer Richtlinie lediglich die Arbeitsbedingungen regeln. Die Höhe der Löhne ist nach Art. 153 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union Sache der Mitgliedstaaten.

Der EuGH erklärte darüber hinaus eine Bestimmung der Mindestlohnrichtlinie für nichtig, nach der eine Senkung der Löhne nicht zulässig ist, wenn sie mit einer automatischen Anpassung verbunden ist. Abgesehen von diesen beiden Punkten hielt der EuGH die Mindestlohnrichtlinie aber für rechtmäßig. Sie bleibt deshalb insgesamt bestehen.

Mindestlohn in Deutschland zum 1.1.2026 gestiegen

Der deutsche Mindestlohn ist zum 1.1.2026 auf 13,90 € gestiegen. Das hatte die Mindestlohnkommission u. a. mit dem europäischen Recht gerechtfertigt. Darauf wird sie sich insoweit zukünftig nicht mehr berufen können.

Mit dem Mindestlohn hat sich auch die vom Mindestlohn abhängige dynamische Geringfügigkeitsgrenze beim Minijob erhöht, die wiederum Auswirkungen auf die Untergrenze des Midijobs hat. Seit dem 1.1.2026 liegt die Grenze bei 603 €. Die Geringfügigkeitsgrenze wird damit auf 603 € erhöht. Von einem Midijob geht man nun aus, wenn das regelmäßige monatliche Bruttoeinkommen zwischen 603,01 € und 2.100 € liegt. Midijobber zahlen nur einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag, der mit steigendem Verdienst ansteigt und bei 2.100 € die volle Höhe erreicht.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle volljährigen Arbeitnehmenden. Nur in wenigen Ausnahmen gilt der Mindest-

lohn nicht. So haben Langzeitarbeitslose nach einem Neustart während der ersten 6 Monate in der neuen Beschäftigung keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Auch für Auszubildende gilt er nicht. Ihre Vergütung richtet sich nach der Auszubildenden-Mindestausbildungsvergütung. Darüber hinaus haben auch Beschäftigte, die ein Pflichtpraktikum oder ein Praktikum von weniger als 3 Monaten absolvieren, keinen Anspruch auf Mindestlohn.

Es gibt aber einige Branchen, für die tarifliche Mindestlöhne gelten, die über der gesetzlichen Lohnuntergrenze liegen.

Mindestlohn: Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie die Aufgabe, zu überwachen, dass Ihr Arbeitgeber die Gesetze einhält. Das gilt auch für den Mindestlohn. Nehmen Sie die Erhöhung Anfang des Jahres zum Anlass, zu prüfen bzw. sicherzustellen, dass Ihr Arbeitgeber allen Mindestlohnempfängern und -empfängerinnen den aktuellen Mindestlohn von 13,90 € zahlt.

→ FAZIT

Höhe des Mindestlohns bleibt in nationaler Hand

Das Gericht hat klargestellt, dass die EU keine Regelung zum Arbeitsentgelt treffen kann. Schließlich ist die EU dort zuständig, wo sie durch die Verträge dazu ermächtigt wird. Dazu gehört jedoch weder das Arbeitsentgelt noch der Mindestlohn. Deshalb kann das deutsche Mindestlohngesetz auch bleiben, wie es ist.



Personalkosten | Lesezeit 4 Minuten

Diese Vorschläge können Sie Ihrem Arbeitgeber unterbreiten

Die insgesamt schwierige weltwirtschaftliche Lage und die globalen Krisenherde sind für viele Betriebe mit massiven wirtschaftlichen Schwierigkeiten verbunden. Die Konsequenz davon wird sein, dass viele Arbeitgeber versuchen werden, die Personalkosten zu reduzieren – z. B. mit betriebsbedingten Kündigungen. Erfahren Sie als Betriebsrat deshalb hier, mit welchen weniger einschneidenden Mitteln Ihr Arbeitgeber zunächst Personalkosten sparen kann.

Prüfen Sie, wie Sie flexible Arbeitszeiten nutzen

Flexible Arbeitszeit schaffen Flexibilität. In wirtschaftlich guten Zeiten bauen Ihre Kollegen ein Arbeitszeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto auf. In Zeiten, in denen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin weniger Aufträge hat, kann er/sie die Kolleginnen und Kollegen auffordern, die Plusstunden ihres Arbeitszeitkontos abzubauen. Sie bleiben stunden- oder tageweise dem Arbeitsplatz fern und erhalten die vereinbarte Vergütung.

Prüfen Sie, welche befristeten Arbeitsverhältnisse in Kürze enden

Bevor Sie betriebsbedingte Kündigungen hinnehmen, sollten Sie Ihren Arbeitgeber fragen, welche befristeten Arbeitsverhältnisse zeitnah enden und ob er diese Möglichkeit des Personalabbaus geprüft hat. Schließlich ist es wesentlich einfacher, den befristeten Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters nicht zu verlängern, als einem unbefristet beschäftigten Kollegen aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Gibt es befristete Arbeitsverhältnisse, die zeitnah auslaufen, ist zudem auch zu prüfen, ob ein von einer Kündigung bedrohter Kollege den Arbeitsplatz einnehmen könnte. Auch eine Versetzung in diesem Rahmen wäre ein milderer Mittel als die betriebsbedingte Kündigung.

Vorsicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen!

Bietet es sich an, befristete Arbeitsverhältnisse nicht zu verlängern und dadurch Personalkosten zu sparen, muss Ihr Arbeitgeber penibel aufpassen, dass er diese nicht versehentlich verlängert.

Schließlich gibt es 3 Szenarien, in denen es ungewollt zu einer Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen kommen kann. In der Regel löst eine solche Verlängerung dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus. Das ist in der hier betrachteten Situation besonders schlecht.

Diese 3 Möglichkeiten gilt es zu vermeiden:

1. Der Arbeitnehmer wird auch nach Ablauf der Befristung weiter beschäftigt. Die Folge ist, dass das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen gilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG).
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind sich grundsätzlich darüber einig, dass ein Arbeitsverhältnis nur befristet fortgesetzt werden soll. Bis zum Ablauf der Befristung liegt aber keine von beiden Seiten unterschriebene schriftliche Vereinbarung über die befristete Fortsetzung vor. Wird der Arbeitnehmer in einem solchen Fall weiterbeschäftigt, wird auch dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.



HELFEN SIE, PERSONALKOSTEN ZU SPAREN,
DAMIT ES NICHT ZU KÜNDIGUNGEN KOMMT.

3. Sonderfall Auszubildende: Beschäftigt Ihr Arbeitgeber einen Auszubildenden nach Bekanntgabe der bestandenen Prüfung weiter, steht auch er im unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Bei der Zweckbefristung läuft es ähnlich

Die Regeln sind auf befristete Arbeitsverträge, die auf einer Zweckbefristung basieren, entsprechend anzuwenden. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn der befristete Vertrag an einen bestimmten Zweck, z. B. ein Projekt, gebunden ist. In diesen Fällen endet der befristete Arbeitsvertrag mit Erreichung des Zwecks. Dementsprechend muss Ihr Arbeitgeber die Beschäftigung unverzüglich nach Erreichung des Zwecks stoppen. Andernfalls riskiert er eine unbefristete Weiterbeschäftigung.

Auch Kurzarbeit ist besser als betriebsbedingte Kündigungen

In den letzten Jahren haben viele Unternehmen auf Kurzarbeit gesetzt. Meist hat die Kurzarbeit bereits geholfen, den Arbeitsplatzabbau zumindest zu verlangsamen. Diese Arbeitsform sollten Sie als Betriebsrat immer ansprechen, wenn Ihr Arbeitgeber Kosten sparen muss und mit betriebsbedingten Kündigungen droht.

Wird in einem Betrieb Kurzarbeit eingeführt, arbeiten Ihre Kollegen für die Dauer der Kurzarbeit entweder zeitlich reduziert oder gar nicht (Kurzarbeit Null). Dadurch werden die Lohn- und Gehaltsansprüche reduziert. Den Verdienstausfall kompensiert die Agentur für Arbeit teilweise.



MEIN TIPP

Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängert

Das Bundeskabinett hat Mitte Dezember die 4. Verordnung für die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Damit hat es die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2026, verlängert.

Davon profitiert Ihr Betrieb, wenn Ihr Arbeitgeber sich bereits in Kurzarbeit befindet. Denn Betriebe, die sich bereits in Kurzarbeit befinden, haben dadurch die Möglichkeit, anstelle der regulären Bezugsdauer von 12 Monaten bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld zu beziehen.

Ziel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist es, einerseits dafür zu sorgen, dass möglichst viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Arbeitslosigkeit geschützt werden. Andererseits will das Ministerium aber auch dafür sorgen, dass die Betriebe ihre Auslastung kurzfristig wieder erhöhen können ohne lange Such- und Einarbeitungsprozesse, wenn sich die wirtschaftliche Lage wieder bessert.

Regen Sie Weiterbildungsmaßnahmen an

Die durch die Kurzarbeit frei werdenden Arbeitszeitkapazitäten können die Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen. Das hat das BMAS ausdrücklich mitgeteilt. Das ist eine gute Gelegenheit für Ihre Kolleginnen und Kollegen, sich auf die in fast allen Betrieben anstehenden Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse sowie den Umgang mit künstlicher Intelligenz (weiter) vorzubereiten.

Lohnkürzungen als letzte Maßnahme vor betriebsbedingten Kündigungen

Lohn- und Gehaltszahlungen sind regelmäßig der größte Kostenfaktor bei den Personalkosten. Deshalb wird Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin stets anstreben, an dieser Schraube zu drehen. Einseitige Kürzungen sind jedoch nur im Ausnahmefall möglich. Und zwar nur dann, wenn die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Änderungskündigung gegeben sind. Deshalb wird Ihr Arbeitgeber in solchen Situationen anstreben, sich mit Ihren Kollegen individualrechtlich auf eine zeitlich begrenzte Lohnkürzung oder auf den Verzicht einer Prämie zu einigen.

Stünde den Betroffenen andernfalls eine betriebsbedingte Kündigung ins Haus, sind sie unter Umständen dazu bereit, um ihren Arbeitsplatz zu sichern. Bekommen Sie als Betriebsrat Wind von solchen Maßnahmen, sollten Sie Ihre betroffenen Kollegen unterstützen. Versuchen Sie herauszufinden, ob Ihr Arbeitgeber tatsächlich berechtigt wäre, eine betriebsbedingte Änderungskündigung abzuschließen. Sollte das der Fall sein und sollten sonst wirklich betriebsbedingte Kündigungen drohen, setzen Sie sich für eine möglichst kurze, zeitlich begrenzte einheitliche Regelung ein. Gehaltskürzungen sind ein schwerer Eingriff. Ein solcher ist nur gerechtfertigt, wenn es keine andere Möglichkeit gibt.

Wenn kein Weg an betriebsbedingten Kündigungen vorbeiführt

Bei Reorganisationen und Umstrukturierungen in Betrieben kann es passieren, dass Arbeitsplätze wegfallen. Manchmal bleibt einem Arbeitgeber tatsächlich nur die Möglichkeit, eine betriebsbedingte Kündigung auszusprechen. Eine betriebsbedingte Kündigung darf Ihr Arbeitgeber nur aussprechen, wenn er nachweisen kann, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers tatsächlich wegfällt und er diesen auch nicht an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen beschäftigten kann. Das bestätigen die Gerichte immer wieder. Als Betriebsrat sollten Sie in einer solchen Situation zunächst Informationen sammeln. Klären Sie in den Gesprächen zu der Betriebsänderung bzw. in den Verhandlungen zu einem Interessenausgleich die wichtigsten Eckdaten und klopfen Sie ab, ob es wirklich keine andere Möglichkeit gibt.

Zu den Kündigungen wird Ihr Arbeitgeber Sie zudem nach § 102 BetrVG anhören. Als Betriebsrat müssen Sie dann innerhalb von 1 Woche, bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von 3 Tagen auf die Kündigung reagieren (§ 102 Abs. 2 BetrVG). Sie können der Kündigung widersprechen, sich nicht äußern oder zustimmen. Äußern Sie sich nicht, gilt das als Zustimmung. Ein Widerspruch ist nach § 102 Abs. 3 BetrVG nur zulässig wegen einer fehlerhaften Sozialauswahl, anderer Beschäftigungsmöglichkeiten oder weil die Kündigung gegen eine mit Ihnen vereinbarte Auswahlrichtlinie verstößt.

Prüfen Sie, ob die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung besteht

Sie sollten an dieser Stelle vor allem noch einmal überprüfen, ob es wirklich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz für die jeweilige Person gibt, und natürlich auch, ob die soziale Auswahl von Ihrem Arbeitgeber korrekt berücksichtigt wurde. Falls das nicht der Fall ist, sollten Sie unbedingt widersprechen. Gerade betriebsbedingte Kündigungen können Sie als Betriebsrat nicht immer verhindern. Deshalb ist bei diesen Kündigungen häufig Ihre Unterstützung im Nachhinein gefragt.

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 2 Minuten

Eine neue Position reicht nicht für eine erneute Befristung

Eine sachgrundlose Befristung ist nur wirksam, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Arbeitnehmer bzw. die jeweilige Arbeitnehmerin zuvor noch nicht beschäftigt hat. Etwas anderes gilt nur, wenn die frühere Beschäftigung ganz anders geartet oder sehr kurz war. Seit Neuestem gilt das Vorbeschäftigungsverbot zudem nicht mehr für ältere Arbeitnehmer. Zudem ist eine erneute Befristung möglich, wenn die vorherige sehr lange zurückliegt. Eine andere Position reicht hingegen nicht aus, um eine ganz anders geartete Beschäftigung zu begründen. Das hat das Arbeitsgericht Köln in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden (9.10.2025, Az. 12 Ca 2975/25).

Erst Filmvorführer, dann Mitarbeiter im Marketing

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Kinobetreiber, hatte einen Filmvorführer befristet für 1 Jahr in Teilzeit beschäftigt. Nach 4 Tagen Unterbrechung folgte eine weitere Befristung für 1 Jahr. Dieses Mal handelte es sich um eine Beschäftigung im Marketing als Teilkraft. Die Arbeitszeit blieb gleich. Der Arbeitnehmer erhielt lediglich eine geringfügig höhere Bezahlung.

Während der Zeit der 2. Befristung übernahm der Arbeitnehmer gelegentlich wieder Tätigkeiten als Filmvorführer und im Service.

Im April 2025 erhielt der Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung. Diese war allerdings nur von einer Geschäftsführerin unterschrieben. Das war problematisch, weil die Geschäftsführerin nach dem Handelsregister nur gemeinsam mit einer anderen unterschreibungsberechtigten Person unterschreiben durfte.

Der Arbeitnehmer wehrte sich deshalb gegen die Kündigung. Er machte zudem geltend, dass die 2. Befristung unwirksam sei. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass die Befristung ohne Sachgrund wirksam sei, weil es sich um eine ganz anders geartete Tätigkeit handele.

Befristung scheitert an Vorbeschäftigung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung beendet worden sei. Die fristlose Kündigung sei unwirksam. Und zwar bereits wegen der fehlenden Bevollmächtigung nach § 174 Satz 1 BGB. Deshalb kam es auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes gar nicht an.

Das Gericht beschäftigte sich darüber hinaus mit der 2. Befristung. Diese scheiterte letztlich am Vorbeschäftigungsverbot. Denn eine sachgrundlose Befristung ist nur zulässig, wenn vorher kein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat.

Das war hier allerdings nicht der Fall. Denn der Arbeitnehmer war bereits im Vorjahr für den Arbeitgeber tätig gewesen. Deshalb durfte der neue Arbeitsvertrag nicht erneut sachgrundlos befristet werden. Daran änderte auch die kurze Unterbrechung von wenigen Tagen nichts.

Das Gericht stellte zudem klar, dass sich auch die mit der 2. Befristung verbundenen Aufgaben im Marketing nicht so sehr von der früheren Beschäftigung unterschieden, dass eine Ausnahme erlaubt gewesen wäre. Bei beiden Stellen handele es sich um Teilkraftjobs, die ähnliche Fähigkeiten für den Stelleninhaber voraussetzen würden. Das Gericht ging deshalb davon aus, dass die Be-

fristung des Mitarbeiters unwirksam sei. Das Arbeitsverhältnis sei dadurch jetzt unbefristet.

Vorbeschäftigung schließt Befristung aus

Eine sachgrundlose Befristung ist nach einer Vorbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmsweise kann eine entsprechende Befristung wirksam sein, wenn die potenzielle neue Tätigkeit ganz anders geartet ist bzw. eine völlig andere Qualifikation verlangt.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für unbefristete Beschäftigungen ein

Arbeiten in Ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer, muss Ihr Arbeitgeber vor jeder Einstellung und Eingruppierung Ihre Zustimmung einholen. Das ist Ihre Gelegenheit, Ihre Meinung kundzutun. Auch wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung nicht einholen muss, sollten Sie es sich nicht nehmen lassen, Ihren eventuellen Unmut zum Ausdruck zu bringen. Die Lösung eines solchen Problems kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag sein, der, wie es so üblich ist, mit einer Probezeit verbunden wird.



§ 14 Abs. 2 TzBfG

Zulässigkeit der Befristung

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden.

Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Wie viele Stimmen haben wir bei der Wahl?

Frage:

Wir sind ein Betrieb mit 50 Beschäftigten und möchten einen Betriebsrat wählen. Es gibt zurzeit 6 Bewerber. Wie viele Stimmen hat jeder Kollege bzw. jede Kollegin? Was sollten wir im Hinblick auf die Betriebsratswahl sonst noch beachten?

Antwort: Sie wählen im vereinfachten Verfahren

In Betrieben mit höchstens 100 Beschäftigten wird das vereinfachte Verfahren mit kürzeren Fristen angewendet. Das trifft auf Sie zu, da in Ihrem Betrieb 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

Das vereinfachte Verfahren hat folgenden Ablauf: Sollte es in Ihrem Betrieb bis dato noch keinen Betriebsrat geben, wird in einer ersten Wahlversammlung der Wahlvorstand gewählt, eine Wählerliste erstellt, die Wahl ausgeschrieben sowie Wahlvorschläge gesammelt. Bei einer zweiten Wahlversammlung 7 Tage später wird der Betriebsrat in geheimer Wahl gewählt.

Gibt es in Ihrem Betrieb bereits einen Betriebsrat, der den Wahlvorstand bestellt, entfällt bei dem vereinfachten Verfahren die erste Wahlversammlung. Es wird dann das vereinfachte einstufige

Verfahren durchgeführt, bei dem in einer Wahlversammlung der Betriebsrat in geheimer Wahl gewählt wird.

Wählen Sie 3 Betriebsräte, hat jeder 3 Stimmen

Im vereinfachten Verfahren findet grundsätzlich eine Personenwahl statt. Und zwar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl: Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin hat so viele Stimmen, wie Betriebsräte zu wählen sind, und kreuzt einzelne Kandidaten an. Gewählt ist der Kandidat bzw. die Kandidatin mit den meisten Stimmen.

Da in Ihrem Fall 3 Betriebsräte zu wählen sind, hat jeder wahlberechtigte Beschäftigte 3 Stimmen.

Mehr Kandidaten als zu vergebende Sitze: Kein Problem

Bei einer Betriebsratswahl mit 3 zu besetzenden Sitzen sollten mindestens 3 Kandidatinnen und Kandidaten aufgestellt werden, um die Wahl durchführen zu können. Theoretisch können sich aber beliebig viele Kandidaten aufstellen lassen. Das ist auch besser, denn es sollte mindestens 1 Ersatzmitglied geben. Voraussetzung ist, dass diese Kandidaten wählbar sind.

Betriebsratswahl | Lesezeit 1 Minute

Was sind Stützunterschriften und wie viele benötigen wir?

Frage:

Bei uns stehen die Betriebsratswahlen kurz bevor. Wir sind ein Betrieb mit ca. 50 Beschäftigten und fragen uns, ob wir für die Wahlvorschläge Stützunterschriften benötigen. Können Sie helfen?

Antwort: Stützunterschriften sind für alle Betriebe ab 21 Beschäftigten notwendig

Für alle Wahlvorschläge und Vorschlagslisten in Betrieben ab 21 Beschäftigten sind sogenannte Stützunterschriften notwendig. Damit will der Gesetzgeber sicherstellen, dass die jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten es ernst meinen.

Zudem soll sichergestellt werden, dass die Kandidaten eine gewisse Chance auf Erfolg haben. Denn meist werden sie von mehreren Kolleginnen und Kollegen unterstützt (§ 14 Abs. 4 BetrVG).

Für kleinere Betriebe – hier geht es um Betriebe mit weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und Vorschlagslisten der Gewerkschaften sind keine Stützunterschriften notwendig.

Was Sie zur Anzahl der notwendigen Stützunterschriften wissen müssen

In Betrieben mit 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern reichen 2 Unterschriften aus.

In größeren Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterzeichnen; maximal sind allerdings 50 Unterschriften notwendig.

Kandidaten können eigenen Wahlvorschlag unterschreiben

Auch Kandidatinnen und Kandidaten bzw. Wahlbewerber können den Wahlvorschlag, auf dem sie stehen, selbst unterzeichnen. Dabei muss aus dem Wahlvorschlag klar hervorgehen, wer kandidieren will und wer mit seiner Unterschrift sowohl seine Kandidatur als auch den jeweiligen Vorschlag unterstützt.

! ACHTUNG

Wenn Gewerkschaften Wahlvorschläge machen

Ist in Ihrem Betrieb eine bzw. sind mehrere Gewerkschaften vertreten, benötigen sie keine Stützunterschriften. Den jeweiligen Wahlvorschlag können vielmehr 2 Beauftragte der Gewerkschaft unterschreiben (§ 14 Abs. 5 BetrVG). Dabei entscheidet die Gewerkschaft eigenständig, wen sie als Beauftragte benennt. Sie benötigt dafür also nicht die Zustimmung der Bewerber.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Versuchter Prozessbetrug als Kündigungsgrund

Im Arbeitsrecht sind fristlose Kündigungen nach § 626 BGB ein schwerer Eingriff in das bestehende Arbeitsverhältnis. Deshalb prüfen Gerichte diese Kündigungen in der Regel sehr genau. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hatte jetzt darüber zu entscheiden, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen falsche Prozessaussagen haben (13.8.2025, Az. 2 SLa 735/24).

Arbeitgeber hört Arbeitnehmer an

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 2016 bei einem E-Bike-Fachhandel tätig. Seit 2021 arbeitete er als Filialeiter einer neuen Zweigstelle. Bei einer Inventur am 11.12.2023 stellte man fest, dass 7 Fahrräder fehlten. Bei einer weiteren Inventur am 27.12.2023 fehlten sogar 12 Fahrräder; 5 davon wurden wieder gefunden, 7 blieben verschwunden.

Der Arbeitgeber hörte den Arbeitnehmer daraufhin im Januar 2024 zu den verschwundenen Fahrrädern an. Er hatte den Verdacht, dass der Arbeitnehmer mit den verschwundenen Fahrrädern Schwarzgeldgeschäfte gemacht haben könnte.

Nach der Anhörung kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer noch am selben Tag ordentlich. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage.

Außerdem forderte er von seinem Arbeitgeber eine angeblich vereinbarte Bonuszahlung in Höhe von 10.000 €. Als Beweis legte er ein nicht unterzeichnetes Schriftstück vor.

Arbeitgeber kündigt zudem fristlos

Noch bevor über die Kündigungsschutzklage entschieden wurde, erklärte der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer am 21.2.2024 eine fristlose, außerordentliche Kündigung. Auch dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer.

Arbeitsgericht hält fristlose Kündigung für unwirksam

Das Arbeitsgericht hielt die fristlose Kündigung für unwirksam. Und zwar mit der Begründung, dass ein wichtiger Kündigungsgrund i. S. d. § 626 BGB fehle. Das missfiel dem Arbeitgeber. Er legte deshalb Berufung vor dem LAG ein.

Versuchter Prozessbetrug reicht als Kündigungsgrund

Die Entscheidung: Das LAG sah es anders. Es entschied, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers durch die außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers vom 21.2.2024 beendet worden sei. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitgeber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ihm unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Wichtiger Grund kann auch Verletzung einer Nebenpflicht sein

Davon ging das Gericht hier aus. Es stellte klar, dass ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB nicht nur in einer erheblichen Verletzung der Hauptleistungspflichten liegen könne. Auch die Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten, vor allem eine Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht i. S. d. § 241 Abs. 2 BGB, könne ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.



Dazu gehören auch bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit mit einem Arbeitgeber abgibt, weil er befürchtet, mit wahren Angaben einen Prozess nicht gewinnen zu können. Davon gingen die Richter hier aus, mit der Begründung, dass der Arbeitnehmer mit der fingierten Bonusforderung versucht hatte, sich eine Leistung zu erschleichen. Eine Täuschung, wie der Arbeitnehmer sie durch die Forderung im Zusammenhang mit der Vorlage eines nicht unterschriebenen Vertrags, den er als Beleg präsentierte, vorgenommen hatte, sei geeignet, das Vertrauensverhältnis endgültig zu zerstören.

→ FAZIT

bleiben Sie bei der Wahrheit

Bewusst gemachte falsche Angaben in einem Gerichtsprozess können neben strafrechtlichen Folgen auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen. Empfehlen Sie Kolleginnen und Kollegen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht vorsätzlich falsche Angaben zu machen.

ADIUVA IMPULS

Kündigungen sind und bleiben ein Dauerbrenner im Alltag des Betriebsrats. Dabei geht es auch immer wieder um die Definition eines Kündigungsgrundes. Viele weitere interessante Entscheidungen zum Thema Kündigung finden Sie unter: www.adiuva.de



Muster-Betriebsvereinbarung: Automatisierte Nummernschilderkennung

Gerade in Unternehmen mit einem hohen Publikumsaufkommen sind Parkplatzregelungen wichtig. Erst recht, wenn es auf das Werksgelände geht, muss sichergestellt werden, dass nur Berechtigte das Werksgelände betreten. Das führt u. U. immer wieder zu Wartezeiten am Werkstor. Die lassen sich allerdings zumindest teilweise vermeiden, wenn es einen Parkplatz gibt, der über eine automatisierte Nummernschilderkennung angesteuert werden kann. Möchte Ihr Arbeitgeber das für Ihren Firmenparkplatz umsetzen, einigen Sie sich mit ihm am besten auf eine Betriebsvereinbarung.



Muster-Betriebsvereinbarung: Automatisierte Nummernschilderkennung

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zur automatisierten Nummernschilderkennung abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens), die das Gelände der ... (Name des Unternehmens) mit einem Kraftfahrzeug befahren wollen. Unter Werksgelände sind hier alle Betriebsstätten bzw. die dazugehörigen Gelände der ... (Name des Unternehmens) zu verstehen.

§ 2 Eingesetztes System

Für die automatisierte Nummernschilderkennung kommt das System ... (Name des Systems) zur Anwendung.

Damit das System effizient eingesetzt werden kann, wird die vorhandene Schranke elektronisch mit dem System gekoppelt. Zudem wird vor und hinter der Schranke (also jeweils vor und hinter dem Werksgelände) eine Kamera des Systems ... aufgestellt. Diese erkennt die Nummernschilder der einfahrenden und ausfahrenden Fahrzeuge.

Die Kamera wird dabei so ausgerichtet, dass sie ausschließlich das Nummernschild scannt. Es wird vor allem sichergestellt, dass dabei nicht die Insassen der ein- und ausfahrenden Fahrzeuge gescannt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werksschutzes erhalten Zugang zu einem Softwaresystem, das ihnen den umfangreichen Zugriff auf die Schranke, Kamera sowie sonstige technische Komponenten eröffnet. So können sie die Geräte bzw. vor allem die Schranke im Einzelfall auch manuell bedienen.

§ 3 Funktionsweise des Systems

Alle Beschäftigten, die eine automatisierte Zufahrtsberechtigung auf dem Werksgelände erhalten sollen, werden in einer Berechtigungsmatrix erfasst.

In der Berechtigungsmatrix werden Name und Vorname des bzw. der jeweiligen Beschäftigten, Personalnummer sowie das Kennzeichen des genutzten Pkw erfasst.

Der Betriebsrat erhält mindestens einmal jährlich eine aktuelle Berechtigungsmatrix zur Prüfung.

Um automatisiert Zutritt zum Werksgelände zu erhalten, muss der Pkw so nah an die Kamera vor der Werksschranke heranzufahren, dass diese das Nummernschild scannen kann. Bei diesem Scan werden Kennzeichen, Datum und Uhrzeit sowie die Nummer der Kamera erfasst. Anhand der Nummer der Kamera kann festgestellt werden, ob es sich um eine Ein- oder Ausfahrt handelt.

Nach dem entsprechenden Scan prüft das eingesetzte System die Zufahrtsberechtigung durch einen Abgleich mit der Berechtigungsmatrix.

Bei einer positiven Prüfung wird die Schranke automatisch geöffnet.

§ 4 Zugriffsberechtigung

Die Berechtigungsmatrix wird durch die Personalabteilung erstellt und ist dem Betriebsrat mindestens einmal jährlich vorzulegen.

Zugriff zum eingesetzten System hat neben der Unternehmensleitung grundsätzlich nur der Werksschutz. In sachlich begründeten Fällen kann nach entsprechender Entscheidung der Unternehmensleitung die IT-Abteilung hinzugezogen werden.

§ 5 Zweckbindung

Die unterzeichnenden Parteien stellen klar, dass Hintergrund der Einführung dieses Systems nicht eine Verhaltens- und Leistungskontrolle der auf das Betriebsgelände fahrenden Beschäftigten ist.

Mit dieser Betriebsvereinbarung soll vielmehr die Werkssicherheit erhöht werden. Darüber hinaus soll ein effizienter Zutritt der berechtigten Personen sichergestellt werden.

§ 6 Datenschutz

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, sämtliche datenschutzrechtlichen Bestimmungen stets einzuhalten. Sie stellen vor allem sicher, dass unberechtigte Dritte keinen Zugriff auf die Daten haben. Die für den Zutritt bzw. die Zufahrt notwendigen Daten der Berechtigten (Berechtigungsmatrix) werden so lange gespeichert, wie den jeweiligen Personen Zutritt gewährt werden soll. Im Fall eines Entzugs der Zutrittsberechtigung für das Betriebsgelände oder des Ausscheidens eines/einer Berechtigten werden die Daten mit einer Frist von 2 Wochen gelöscht. Die Daten zur Ein- und Ausfahrt der aktiven Beschäftigten werden für die Dauer von 1 Woche gespeichert. Danach werden sie ebenfalls gelöscht. Sollte in begründeten Fällen eine längere Aufbewahrung notwendig sein, ist dazu eine entsprechende Vereinbarung der hier unterzeichnenden Parteien notwendig.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende jedes Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden; erstmals jedoch am ...

Wird die Betriebsvereinbarung von den Betriebsparteien wirksam gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu dem Thema nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Arbeitsunfall | Lesezeit 1 Minute

Liegt ein versicherter Arbeitsunfall vor?

Erleidet einer Ihrer Kollegen bzw. eine Kollegin einen Unfall, stellt sich stets die Frage, ob dieser als Arbeitsunfall von der Berufsgenossenschaft abgesichert ist. Maßgeblich dafür ist, ob sich ein Unfall bei einer beruflichen oder privaten Tätigkeit ereignet hat. Wer während der Rufbereitschaft auf dem Weg zum Einsatz zu Hause stolpert, muss mindestens das Haus verlassen haben, damit ein solcher Unfall als Arbeitsunfall gilt. Das hat das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg kürzlich entschieden (6.11.2025, Az. L 3 U 42/24).

Zu Hause gestolpert auf dem Weg zur Rufbereitschaft

Der Fall: Der Arbeitnehmer, der Fahrer eines Abschleppdienstes, war in einer Dezembernacht zur Rufbereitschaft eingeteilt. Er hielt sich, wie es seine Pflicht war, zu Hause für Notfälle bereit. Gegen 2 Uhr wurde er zum Einsatz gerufen. Bevor er allerdings das Haus verlassen hatte, stürzte er auf der Treppe des Mehrfamilienhauses, in dem er wohnte. Bei dem Sturz erlitt er eine Gehirnerschütterung. Er musste deswegen für eine Woche ins Krankenhaus. Die Berufsgenossenschaft bewertete den Unfall jedoch nicht als Arbeitsunfall. Der Arbeitnehmer zog deshalb vor Gericht; allerdings ohne Erfolg.

Der versicherte Weg beginnt erst nach Verlassen der Haustür

Die Entscheidung: Bei dem Treppensturz im Gebäude des Mehrfamilienhauses handelte es sich nach Meinung des Gerichts nicht um einen versicherten Arbeitsunfall. Das begründete das Gericht

damit, dass der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zwar grundsätzlich versichert sei; dieser Weg jedoch erst mit dem Verlassen der Haustür beginne. Unfälle auf beruflich veranlassten Wegen in der Wohnung könnten zwar versichert sein, wenn sich hier der Arbeitsplatz befinde; so z. B. weil ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin mit der Genehmigung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin im Homeoffice tätig werde. Das gelte jedoch nicht für eine Rufbereitschaft zu Hause.

Entscheidend sind Details

Streitigkeiten darüber, ob ein Unfall als versicherter Arbeitsunfall zu bewerten ist oder nicht, gibt es immer wieder. Diese Entscheidung führt Ihnen klar vor Augen, dass es immer wieder auf Details ankommt. Hier scheiterte die Beurteilung als Arbeitsunfall daran, dass der Arbeitnehmer sich noch nicht vor seiner Haustür befand. Empfehlen Sie Betroffenen, den jeweiligen Fall im Zweifel von einem Fachanwalt für Sozialrecht prüfen zu lassen.

Für Sie: exklusiver Spezialreport zum Wahltag

Jetzt kostenfrei im ADIUVA-Onlinebereich herunterladen!

Der Wahltag kann kommen. Sie sind perfekt vorbereitet! Egal, ob

- Organisation der To-dos am Wahltag
- Vermeidung von Wahlbehinderung
- Gestaltung von Stimmzetteln und Briefwahlzettel

Der Spezialreport inklusive Arbeitshilfen liegt unter <https://link.adiuva.de/wahltag-report> für Sie bereit.

Loggen Sie sich jetzt ein und belohnen sich mit einem entspannten Wahltag!

Inklusive anpassbarer
Mustervorlagen zum
Download



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

ARBEITSUNFALL
Homeoffice allein führt noch
nicht zu Arbeitsunfall

VERSETZUNG VON KOLLEGEN
So reden Sie mit

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Zuschuss zu Fitnessstudio