

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

RUFBEREITSCHAFT

30-Minuten-Regel ist zu kurz bemessen

SEITE 6–7

KÜNDIGUNG

Was Sie tun sollten, wenn Ihr Arbeitgeber kündigen möchte



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,

der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Ihrer wesentlichen Aufgaben als Betriebsrat. Schließlich geht es um die Gesundheit der gesamten Belegschaft. Dieser Aufgabe gerecht zu werden ist bei den stetig neuen Herausforderungen, die sich durch den ständigen Wandel der Arbeitswelt ergeben, nicht leicht.

Allerdings werden sich nur Betriebe mit gesunden, leistungsfähigen und leistungsbereiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den immer neuen Aufgaben stellen können. Gesunde Arbeitsbedingungen sind ein Muss für alle Betriebe. Die Basis dafür ist eine gute, funktionierende innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisation. Dazu können Sie als Betriebsrat einiges beitragen.

Beim Arbeitsschutz haben Sie als Betriebsrat vor allem eine Überwachungspflicht nach § 89 BetrVG. Zudem eröffnet § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Ihnen als Rahmenregelung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten. Um Ihre Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu schützen, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber am besten auf eine Betriebsvereinbarung. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf Seite 11 dieser Ausgabe.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Rufbereitschaft: 30-Minuten-Regel ist zu kurz bemessen Seite 3

Umgruppierung: Ist die Änderung der Entgeltordnung mitbestimmungspflichtig? Seite 4

Wer arbeitsunfähig krank ist, ist nicht notwendigerweise amtsunfähig Seite 5

Elternzeit: Der besondere Kündigungsschutz gilt vor jedem Teilabschnitt Seite 8

Außerordentliche Kündigung: Was Sie wissen müssen, wenn der Schwerbehinderten-Antrag noch in der Schwebe ist Seite 10

Meldung von Missständen: Kündigung Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Verhaltensbedingte Kündigung: Was Sie tun können, wenn Ihr Arbeitgeber kündigen möchte Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Arbeitgeber zahlt nicht: Was sollen wir unserem Kollegen empfehlen? Seite 9

Was passiert mit unserer Mitbestimmung, wenn unser Arbeitgeber eine SE gründet? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Maßnahmen zum Arbeitsschutz 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: AdobeStock_las-sedesignen; S. 10: AdobeStock_blende11.photo | 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

Bereitschaftsdienste | Lesezeit 2 Minuten

Rufbereitschaft: 30-Minuten-Regel ist zu kurz bemessen

Beschäftigten mit Rufbereitschaft wird in der Regel eine Vorgabe gemacht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums am Arbeitsplatz zu erscheinen. Die Vorgabe, die Ärzten häufig gemacht wird, innerhalb von 30 Minuten „am Patienten“ verfügbar zu sein, ist unzulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung klargestellt (17.12.2025, Az. 8 SLa 502/25).

Arbeitnehmer klagt gegen 30-Minuten-Regel

Der Fall: Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der als Oberarzt in einer Klinik für Herz- und Gefäßkrankheiten sowie internistische Intensivmedizin beschäftigt ist. Auf sein Arbeitsverhältnis findet wegen einer einzelvertraglichen Bezugnahme der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzten an kommunalen Krankenhäusern Anwendung (TV-Ärzte). Außerdem entfalten ergänzende Tarifverträge ihre Wirkung. Und zwar die diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einschließlich des Tarifvertrags zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VDK und zur Regelung des Übergangsmandats (TVÜ-Ärzte/VKA). Der Arbeitnehmer ist nach § 7 TV Ärzte/VKA zur Leistung von Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet.

Am 19.9.2024 erhielt der Arbeitnehmer eine Dienstanweisung von seinem Arbeitgeber. Danach sollte er bei der Einteilung zu Rufbereitschaftsdiensten binnen 30 Minuten am Patienten verfügbar sein. Der Arbeitnehmer hielt diese Zeitvorgabe für zu kurz. Er vertrat die Ansicht, dass sie billigem Ermessen nicht entspreche.

Der Arbeitgeber berief sich auf Strukturvorgaben des Gemeinsamen Bundesausschusses, wonach ein Facharzt innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar sein müsse. Er leitete daraus eine verbindliche Eintreffzeit für die Rufbereitschaft ab.

Der Arbeitnehmer zog daraufhin mit einer Feststellungsklage vor Gericht. Das Arbeitsgericht gab dieser statt. Das LAG hat die Entscheidung im Berufungsverfahren bestätigt. Allerdings wurde die Revision zum BAG zugelassen.

Dienstanweisung zur 30-Minuten-Regel ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Feststellung habe und dass die Weisung, bei Rufbereitschaftsdiensten innerhalb von 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein, unwirksam ist. Das Gericht bestätigte in seiner Entscheidung das Urteil des Arbeitsgerichts. Dieses hatte entschieden:

Innerhalb von 30 Minuten am Patienten verfügbar sein zu müssen, ist zu kurz bemessen. Umkleide- und Wegezeiten am Arbeitsort sind einzubeziehen. Schließlich liegen diese Zeiten nicht im Einflussbereich des Arztes.

Das Gericht stellte zudem klar, dass die Eintreffzeit nicht per Dienstanweisung festgelegt werden dürfe. Denn der Tarifvertrag TV-Ärzte/VKA gibt Arbeitgebern kein Recht, die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme einseitig festzulegen. Maßgeblich ist das Eintreffen am Arbeitsort. Denn die Verfügbarkeit am Patienten

setzt weitere organisatorische Schritte voraus. Dafür ist der Arbeitgeber verantwortlich. Zulässig sei lediglich eine angemessene reine Wegezeit. Das Gericht nennt hierfür einen Rahmen von 25 bis 30 Minuten bis zum Zugangspunkt des Betriebsgeländes.

BAG kann gefragt werden

Das Gericht hat die Revision zugelassen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun die Gelegenheit zur Klarstellung, ob es unter dem Begriff „Arbeitsaufnahme“ den Zeitpunkt der Ankunft des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin am Arbeitsort oder vielmehr den Zeitpunkt der Verfügbarkeit am Patienten versteht. Das wird grundsätzlich auch für nichtärztliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, die vor ihrem jeweiligen Einsatz notwendige Vorbereitungsmaßnahmen vorzunehmen haben.

→ FAZIT

Welche Bedeutung die Entscheidung für Sie hat

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Festlegung der Modalitäten von Rufbereitschaft (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Dieses Recht kann nicht durch einzelvertragliche Abreden zum Arbeitsvertrag ausgeschaltet werden. Schließlich erstreckt sich Ihr zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der zeitlichen Lage der Arbeitszeit in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch auf die Rufbereitschaft.

Setzen Sie als Betriebsrat sich in einem vergleichbaren Fall dafür ein, dass Ihren Kolleginnen und Kollegen, die Rufbereitschaft leisten, genug Zeit bleibt, den Arbeitsplatz zu erreichen. Zurzeit können Sie wohl davon ausgehen, dass 30 Minuten u. U. zu kurz bemessen sind. Letztlich wird das aber vom jeweiligen Einzelfall abhängen.

ADIIVA IMPULS

Fragen rund um die Arbeitszeit sind ein Dauerbrenner im Betriebsratsalltag. Dabei geht es immer wieder um die Frage, was zur bezahlten Arbeitszeit zählt. Die Rufbereitschaft zählt teilweise zur bezahlten Arbeitszeit; nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Haben Sie Fragen zur Arbeitszeit? Dann setzen Sie sich gerne mit mir unter: becker@adivua.de in Verbindung.

Umgruppierung | Lesezeit 2 Minuten

Ist die Änderung der Entgeltordnung mitbestimmungspflichtig?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung mit der Beteiligung des Betriebsrats bei Umgruppierungen und Änderungen der Vergütungsordnung auseinandergesetzt (25.11.2025, Az. 1 ABR 43/24). Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Sie als Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Anspruch, vor jeder Ein- oder Umgruppierung beteiligt zu werden. Hier ging es im Kern darum, wann Sie als Betriebsrat bei personellen Maßnahmen wie Umgruppierungen mitbestimmen, wenn diese mit einer Veränderung der Vergütungsstruktur verbunden sind.

TVöD findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse

Der Fall: Die Arbeitgeberin betreibt Kindertagesstätten und bietet ambulante sowie stationäre Hilfen zur Erziehung für Kinder, Jugendliche und Familien an. Die Arbeitgeberin beschäftigt u. a. auch staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher und Heilerziehungspfleger. Auf die Arbeitsverhältnisse dieser Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger findet der TVöD-VDK in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Das regelt eine arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel. Vergütet werden sie nach der Entgeltgruppe S 8a der Anlage 1 zum TVöD-V (Sozial- und Erziehungsdienst).

Betriebsrat besteht auf Beteiligung

Die Arbeitsverhältnisse sind im Zuge einer Abspaltung der ursprünglichen Arbeitgeberin auf einen neuen Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsübergangs auf eine neue Arbeitgeberin übergegangen. Im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang wurde der Betriebsrat neu gewählt. Er ist der Antragsteller hier.

Der Betriebsrat verlangte eine neue Eingruppierungsentscheidung. Denn die Entgeltregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden in den eigentlichen Tätigkeitsmerkmalen nicht geändert, sondern ausschließlich in den Protokollerklärungen mit Regelbeispielen zur Eingruppierung. Der Betriebsrat verlangte deshalb, ihn vor der Eingruppierungsentscheidung nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Er wies zudem darauf hin, dass der Arbeitgeber im Zweifel ein Zustimmungseretzungsverfahren durchzuführen habe.

Arbeitgeberin sieht es anders

Die Arbeitgeberin hielt eine Überprüfung nicht für notwendig. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b durch den Änderungstarifvertrag nicht maßgeblich geändert worden sei.

BAG ändert Arbeitsgerichts-Beschluss

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat seine Beschwerde zurückgewiesen. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat das BAG daraufhin den Beschluss des LAG aufgehoben und den Beschluss des Arbeitsgerichts geändert.

Arbeitgeberin muss Zustimmungsverfahren einleiten

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Betriebsrat zu beteiligen ist. Die Arbeitgeberin sei nach § 101 Satz 1 BetrVG verpflichtet, bezogen auf alle namentlich bezeichneten Arbeitnehmer Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einzulei-

ten. Für den Fall, dass der Betriebsrat die Zustimmung verweigere, müsse er ein Zustimmungseretzungsverfahren durchführen.

Das begründete das Gericht damit, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor jeder Ein- oder Umgruppierung den Betriebsrat zu beteiligen haben. Zur Sicherung dieses Beteiligungsrechts könne der Betriebsrat nach § 101 BetrVG verlangen, dass der Arbeitgeber ein Zustimmungsverfahren einleitet und bei Zustimmungsverweigerung ein Zustimmungseretzungsverfahren durchführt.

Hier ging es um eine Umgruppierung. Dabei handelt es sich um jede Änderung einer zuvor vorgenommenen Eingruppierung, also Einreihung in eine Vergütungsordnung. Arbeitgeber sind insoweit verpflichtet, Eingruppierungen auch bei Änderungen der maßgeblichen Vergütungsordnung zu prüfen. Eine solche maßgebliche Änderung der Vergütungsordnung ist bereits gegeben, wenn die Änderung objektiv die Möglichkeit einer abweichenden Eingruppierung ermöglicht.

Hier wäre die Arbeitgeberin nach dem Inkrafttreten des Änderungsstarifvertrags im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang verpflichtet gewesen zu prüfen, ob die bisherigen Eingruppierungen weiterhin richtig waren. Bei dieser Prüfung wäre der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen gewesen. Davon hatte die Arbeitgeberin abgesehen.

➔ FAZIT

Betriebsrat ist zu beteiligen

Nach der Entscheidung ist klar, dass Sie als Betriebsrat in die Anwendung geänderter Tarifregelungen einzubeziehen sind. Sie haben Anspruch auf Zustimmung zu einer Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG und können Ihre Zustimmung unter den Voraussetzungen des § 99 Abs. 2 BetrVG verweigern. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann im Zweifel die Zustimmung vor Gericht ersetzen lassen.

Sollten Sie sich mit einem vergleichbaren Fall beschäftigen müssen, bestehen Sie auf Ihre Mitbestimmungsrechte und weisen Sie Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin darauf hin, dass Sie Ihre Beteiligung notfalls gerichtlich einfordern werden.

Betriebsratsarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Wer arbeitsunfähig krank ist, ist nicht notwendigerweise amtsunfähig

Wer arbeitsunfähig erkrankt, hat sich beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin krankzumelden und bleibt in der Regel zu Hause; zumindest dem Arbeitsplatz fern. Allerdings müssen arbeitsfähig erkrankte Kolleginnen und Kollegen nicht zwangsläufig das Bett hüten. Es ist ihre Pflicht, alles zu unterlassen, was der Genesung schadet, aber sie können je nach Erkrankung aus dem Haus gehen und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Ob ein arbeitsunfähig erkrankter Betriebsrat an einer Betriebsratssitzung teilnehmen kann, musste jetzt vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG) geklärt werden (2.2.2026, Az. 16 TaBVGa 2/26).

Krankgeschriebener Betriebsrat meldet sich beim Gremium

Der Fall: Der Betriebsrat war als Flugzeugbetanker beschäftigt. Er gehörte dem bei seinem Arbeitgeber gebildeten Betriebsrat an. Seit Dezember 2022 ist er arbeitsunfähig erkrankt. Deshalb nahm er seitdem nicht mehr an Sitzungen des Betriebsrats teil.

Im November 2025 teilte er dem Betriebsratsgremium jedoch mit, dass er gesundheitlich nicht mehr an der Ausübung des Betriebsratsmandats gehindert sei. Er sei zwar weiterhin arbeitsunfähig krankgeschrieben, sehe sich aber in der Lage, sein Amt auszuüben.

Das missfiel den anderen Gremiumsmitgliedern. Der Vorsitzende des Betriebsrats antwortete dem Betriebsratsmitglied deshalb, dass man im Gremium weiterhin der Ansicht sei, dass das Betriebsratsmitglied wegen der fortdauernden Erkrankung noch nicht sein Betriebsratsamt ausüben könne.

Betriebsrat wehrt sich mit einstweiliger Verfügung

Darauf wollte es der Betriebsrat nicht beruhen lassen. Er beantragte deshalb per einstweiliger Verfügung, dem Betriebsrat aufzugeben, ihn zu allen Betriebsratssitzungen nach § 29 Abs. 2 BetrVG einzuladen. Zudem wollte er mit dem Eilverfahren durchsetzen, dass der Arbeitgeber verpflichtet würde, ihm dauerhaft Zugang zum Betriebsgelände zu gewähren und zu verschaffen. Letztlich wollte er damit erreichen, einen dauerhaften Flughafenausweis zu erhalten.

Arbeitsgericht lehnt ab

Das Arbeitsgericht wies die Anträge zurück. Das begründete es u. a. damit, dass der Betriebsrat den Zustand über Jahre hinweg so akzeptiert habe. Deshalb bestehe kein Eilbedarf. Auch darauf ließ es der Betriebsrat nicht beruhen. Er zog vor das LAG – mit Erfolg.

Betriebsratsvorsitzender muss Betriebsrat einladen

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Betriebsrat grundsätzlich das Recht habe, an den Sitzungen teilzunehmen. Es verpflichtete das Betriebsratsgremium, den Betriebsrat zu allen Betriebsratssitzungen nach § 29 Abs. 2 BetrVG einzuladen. Von einer Einladung absehen könne das Gremium lediglich hinsichtlich der Tagesordnungspunkte, bei denen von einer Selbstbetroffenheit des antragstellenden Betriebsrats auszugehen ist.

Arbeitsunfähigkeit heißt nicht Amtsunfähigkeit

Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass allein die Arbeitsunfähigkeit nicht dazu führe, dass der Betriebsrat seinem Amt nicht nachkommen könne. Davon sei gerade im vorliegenden

Fall nicht auszugehen. Denn die Arbeit als Flugzeugbetanker sei eine körperlich schwere, belastende Tätigkeit. Je nach Erkrankung sei es deshalb durchaus möglich, anderen Tätigkeiten nachzugehen, ohne die Genesung zu gefährden. Schließlich unterscheiden sich die jeweiligen Tätigkeiten gravierend.

Die Richter stellten zudem klar, dass ein Betriebsratsgremium ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied zunächst als verhindert ansehen dürfe. Sobald dieses aber seine Bereitschaft mitteile, sein Amt wieder auszuüben, müsse der Betriebsrat ein entsprechendes Verlangen berücksichtigen. Mit dem Schreiben im November 2025 habe der Betriebsrat genau das getan. Seitdem durfte der Betriebsrat nicht mehr ohne Weiteres von einer Unfähigkeit, das Amt auszuüben, ausgehen.

Auch Eilverfahren hat vor LAG Erfolg

Das LAG hielt auch das Eilverfahren für gerechtfertigt. Insofern stützten sich die Richter in ihrer Begründung darauf, dass das Abwarten eines Hauptsacheverfahrens, also eines regulären Verfahrens, dazu geführt hätte, dass der Betriebsrat sein Amt faktisch nicht mehr hätte ausüben können. Denn das Gremium wurde im Rahmen der regulären Betriebsratswahlen im März 2026 turnusmäßig neu gewählt.

Lediglich im Hinblick auf die Forderung der Ausstellung eines dauerhaften Flughafenausweises hatte der Betriebsrat keinen Erfolg. Hier entschieden die Richter, dass ein Tagesausweis für die jeweiligen Betriebsratstätigkeiten auszustellen sei und genüge.

➔ FAZIT

Wer krank ist, muss nicht gleich der Betriebsratssitzung fernbleiben

Sind Sie oder ein Kollege aus dem Gremium arbeitsunfähig erkrankt, können Sie abhängig davon, an was für einer Krankheit Sie leiden, ggf. trotzdem an Betriebsratssitzungen teilnehmen. Voraussetzung ist, dass die Teilnahme an einer solchen Sitzung die Genesung nicht gefährdet. Als Betriebsrat müssen Sie sich in einem solchen Fall unbedingt rechtzeitig mit dem Vorsitzenden Ihres Gremiums in Verbindung setzen, um ihm mitzuteilen, dass Sie zwar arbeitsunfähig, aber nicht amtsunfähig sind. Wichtig ist, dass Ihr Vorsitzender die Mitteilung so rechtzeitig erhält, dass er kein Ersatzmitglied einlädt.

Verhaltensbedingte Kündigung | Lesezeit 4 Minuten

Was Sie als Betriebsrat tun können, wenn Ihr Arbeitgeber kündigen möchte

Kündigungen sind ein Dauerthema in Ihrer Betriebsratsarbeit. Immer wieder treffen die Gerichte auch Entscheidungen zu verhaltensbedingten Kündigungen. Wie bei allen anderen Kündigungen kommt Ihr Arbeitgeber auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung dank § 102 BetrVG nicht an Ihnen als Betriebsrat vorbei. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Details zu dieser Art der Kündigung kennen. Dazu gehört z. B. auch, dass, wer kündigen will, den Kündigungsgrund auch beweisen können muss. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb in der Anhörung zur Kündigung besonderen Wert auf die Beweisbarkeit legen.

Vorherige Abmahnung muss sein

Eine der wichtigsten Voraussetzungen einer verhaltensbedingten Kündigung ist – sofern der Beschäftigte Kündigungsschutz genießt – in der Regel die vorherige Abmahnung. Das heißt: Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin an dem Verhalten eines Beschäftigten etwas auszusetzen, muss er/sie die Verhaltensweisen zunächst im Rahmen einer Abmahnung beanstanden. Diese soll dem betroffenen Kollegen bzw. der Kollegin als Warnung dienen, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Abmahnung verbraucht den Kündigungsgrund

So manch ein Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin wirft im Eifer des Gefechts die Grundvoraussetzungen über den Haufen: Eine Abmahnung verbraucht den Kündigungsgrund. Mahnt Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin einen Ihrer Kollegen bzw. eine Kollegin wegen eines Vorfalls ab, darf er/sie wegen desselben Vorfalls keine Kündigung aussprechen. Erst, wenn der Kollege/die Kollegin trotz Abmahnung das gleiche Fehlverhalten erneut zeigt, darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Kündigung aussprechen.

Verschiedenartige Pflichtverletzungen erfordern eine eigene Abmahnung. Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einen Beschäftigten wegen eines Vorfalls abgemahnt, setzt der Ausspruch einer wirksamen Kündigung voraus, dass das abgemahnte Verhalten und der Kündigungsgrund gleichartig sind bzw. in einem engen Zusammenhang stehen.

Hier kann eine Abmahnung entbehrlich sein

Eine Abmahnung kann ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn es zu Störungen im Vertrauensbereich kommt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Straftaten im Spiel sind. Voraussetzung ist insoweit, dass das Vertrauen nicht wiederhergestellt werden kann. Des Weiteren kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin von einer Abmahnung absehen, wenn sich ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin hartnäckig weigert, die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen.

Keine Mitbestimmung bei der Abmahnung

Der Ausspruch einer Abmahnung unterliegt nicht Ihrer Mitbestimmung. Ihr Arbeitgeber muss Sie deshalb nicht vorher anhören. Im



Prüfen Sie den Kündigungsgrund, den muss Ihr Arbeitgeber beweisen können.

Hinblick auf eine Abmahnung sind Sie nur gefragt, wenn sich ein von einer Abmahnung betroffener Kollege bzw. eine Kollegin an Sie wendet und eine Beschwerde gegen die Abmahnung einlegt (§§ 84, 85 BetrVG).

In diesem Fall können Sie die Beschwerde aufgreifen und für Ihren Kollegen/Ihre Kollegin bei Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin vorstellig werden, um auf die Abhilfe einer berechtigten Beschwerde hinzuwirken.

Kündigung: Wann Sie gefragt sind

Bessert sich das Verhalten eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin auch nach einer Abmahnung nicht, wird Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin irgendwann kündigen wollen. An dieser Stelle kommen Sie ins Spiel. Während Sie bei Abmahnungen kein Beteiligungsrecht haben, muss Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Sie bei Kündigungen zwingend einbeziehen. Er muss Sie zuvor anhören (§ 102 BetrVG).

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen auch die Kündigungsgründe mitteilen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, Ihnen als Betriebsrat seine/ihre Kündigungsabsicht mitzuteilen und Sie über die wesentlichen Kündigungsgründe zu informieren. Unterlässt er das bzw. unterrichtet er Sie nur fehlerhaft, ist die Kündigung allein wegen der mangelhaften Betriebsratsanhörung unwirksam (§ 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Auf diese Informationen haben Sie Anspruch

Die Art der beabsichtigten Kündigung – d. h., ob es sich um eine verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung handelt – und infolgedessen, ob eine ordentliche oder eine fristlose bzw. beide Kündigungen (wenn die ordentliche Kündigung im Fall der außerordentlichen Kündigung hilfsweise erfolgt) erfolgen sollen.

Sofern Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine ordentliche Kündigung beabsichtigt, muss er/sie den Termin angeben, zu dem die Kündigung erfolgen und wirksam werden soll (Kündigungszeitpunkt, Kündigungsfrist und Kündigungstermin). Darüber hinaus haben Sie Anspruch, Name, Anschrift und Geburtsdatum zu erfahren. Und auch auf Hintergrundinfos haben Sie Anspruch.

Mündliche Anhörung möglich

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Für die Anhörung des Betriebsrats ist das nicht konkret geregelt. Sie kann deshalb auch mündlich erfolgen.

Das ist für Sie als Betriebsrat allerdings nicht vorteilhaft. Denn hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Informationen schriftlich niedergelegt, haben Sie später etwas in der Hand, das Sie als Beweis einsetzen können. Zudem können Sie schneller überprüfen, ob Sie alle notwendigen Informationen zusammenhaben. Fordern Sie am besten eine schriftliche Anhörung.

Bei Kündigungen trifft Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Beweislast

Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Kündigung ausgesprochen, trägt er/sie die Beweislast dafür, dass der entsprechende Kündigungsgrund auch vorliegt.

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bereits im Rahmen Ihrer Anhörung auf, Ihnen dazulegen, wie er/sie im Zweifel vor Gericht beweisen will, dass der entsprechende Kündigungs-

grund vorliegt. Durch solch eine Aufforderung gerät so mancher Arbeitgeber schon ganz schön ins Straucheln. Das gilt erst recht, wenn Ihr Arbeitgeber außerordentlich kündigt. Schließlich liegen die Hürden hier noch einmal höher.

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist gut beraten, wenn er/sie mögliche Beweise von Anfang an sichert. Aber das machen längst nicht alle Arbeitgebenden. Gerade bei einer verhaltensbedingten Kündigung kann es sich z. B. für Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin anbieten, wenn er/sie mögliche Zeugen frühzeitig bittet, ein Zeugenprotokoll zu erstellen.

Interessenabwägung ist bei allen Kündigungen ein Muss

Wie gut ein Kündigungsgrund auch sein mag, Ihr Arbeitgeber hat vor jeder Kündigung und sinnvollerweise auch vor jeder Betriebsratsanhörung eine Interessenabwägung vorzunehmen. Die Interessenabwägung muss ergeben, dass das Interesse Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse Ihres betroffenen Kollegen bzw. der Kollegin an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eindeutig überwiegt. Nur wenn Ihr Arbeitgeber nachweisen kann, dass sein Interesse überwiegt, wird eine mögliche Kündigungsschutzklage abgewiesen, haben Sie als Betriebsrat einer Kündigung wahrscheinlich wenig entgegenzusetzen.

Wenn Sie Widerspruch erheben

Mit einem Widerspruch können Sie die speziellen in § 102 Abs. 3 Nr. 1–5 BetrVG abschließend aufgeführten Gesichtspunkte geltend machen. Das sollten Sie – sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – auch tun. Dennoch: Wie auch immer Sie sich gegenüber Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin äußern: Sie können eine Kündigung oft nicht verhindern. Denn Ihr Arbeitgeber trifft die endgültige Entscheidung.

Informieren Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen über einen Widerspruch

Haben Sie allerdings gegen die geplante Kündigung Widerspruch erhoben, sollten Sie den betroffenen Kollegen/die Kollegin darüber informieren. Denn Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kündigung Ihren Widerspruch beizufügen – allerdings sehen viele Arbeitgeber davon in der Praxis ab. Ein Widerspruch verstärkt die Position des Gekündigten im Kündigungsschutzprozess. Denn damit wird ein weiterer Grund geschaffen, der zur Unwirksamkeit der Kündigung führen kann und den das Arbeitsgericht berücksichtigen muss (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz).

Außerdem wird durch einen ordnungsgemäßen Widerspruch ein besonderer Weiterbeschäftigungsanspruch zugunsten des Betroffenen begründet.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für eine letzte Abmahnung ein

Können Sie es irgendwie rechtfertigen, plädieren Sie für eine letzte Abmahnung. Ringt sich Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin dazu durch, weisen Sie den Betroffenen bzw. die Betroffene selbst noch einmal darauf hin, dass das wirklich seine/ihre letzte Chance ist.

Besonderer Kündigungsschutz | Lesezeit 2 Minuten

Elternzeit: Der besondere Kündigungsschutz gilt vor jedem Teilabschnitt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, genießen besonderen Kündigungsschutz nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Eine Kündigung kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin allenfalls mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde durchsetzen. Darüber, ob der besondere Kündigungsschutz auch gilt, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin zwischen 2 Elternzeiten kündigen möchte, musste in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entscheiden (5.11.2025, Az. 11 SLa 394/25).

Arbeitnehmer beantragt Elternzeit

Der Fall: Ein seit dem 1.7.2024 bei seinem Arbeitgeber, einem Tiefbauamt, beschäftigter Techniker beantragte während der Probezeit Elternzeit für einen Zeitabschnitt während der ersten 3 Lebensjahre seiner Tochter. Für die Zeit vom 11.7. bis 10.8.2024 sowie vom 11.11.2024 bis 10.7.2027 wollte er sein Recht auf Elternzeit nutzen. Dabei wollte er seine Arbeitszeit auf 24 Stunden an 3 Tagen pro Woche reduzieren. Lediglich während der Zeit vom 11.7. bis 10.8.2024 sowie vom 11.7. bis 10.8.2025 wollte er der Arbeit gänzlich fernbleiben.

Arbeitgeber stimmt Elternzeit zu und kündigt während Probezeit

Der Arbeitgeber stimmte dem Antrag auf Elternzeit zu. Er kündigte dem Arbeitnehmer allerdings dennoch am 12.10.2024 während der Probezeit zum Monatsende.

Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung für unwirksam und wehrte sich gegen sie. Er stellte sich auf den Standpunkt, dass er während der Kündigung unter besonderem Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG gestanden habe.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass der dort geregelte besondere Kündigungsschutz von 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit nur vor Beginn des ersten Elternzeitabschnitts am 11.7.2024 bestanden habe. Die Kündigung sei deshalb als Probezeitkündigung wirksam.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Das begründeten die Richter damit, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ab dem Zeitpunkt, an dem sie Elternzeit verlangen, nicht mehr kündigen dürfen. § 18 BEEG regelt zudem, dass dieser Kündigungsschutz frühestens

- 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes und
- 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit im 4. bis 8. Lebensjahr des Kindes

gilt.

Das Gesetz verbindet die 8- bzw. 14-Wochen-Frist mit „und.“ Darüber hinaus spricht es jeweils von „einer“ Elternzeit.

Folge dessen ist nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm, dass der besondere Kündigungsschutz bei einer auf mehrere Zeitabschnitte verteilten Elternzeit vor jedem Zeitabschnitt gilt.

Die Kündigung ging dem Arbeitnehmer rund einen Monat vor Beginn seines 2. Elternzeitabschnitts zu. Die Richter stellten klar, dass der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt wieder unter besonderem Kündigungsschutz stand. Die Richter erklärten die Kündigung deshalb für unwirksam.

Das Gericht hat allerdings wegen der grundsätzlichen Bedeutung die Revision zum BAG zugelassen. Die ist dort inzwischen auch anhängig.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Mit Elternzeit-Anträgen haben Sie als Betriebsrat direkt nichts zu tun. Sie werden im Zweifel erst gefragt sein, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einen Elternzeitantrag ablehnt. Das kann er/sie allerdings nur in sehr engen Grenzen. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben einen Anspruch auf Elternzeit nach folgenden Regeln:

- Der Anspruch besteht während der ersten 3 Lebensjahre des Kindes.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann einen Anteil von 24 Monaten übertragen und im 4. bis 8. Lebensjahr des Kindes nehmen.
- Er/sie kann die Elternzeit auf bis zu 3 Zeitabschnitte aufteilen. Weitere Zeitabschnitte sind mit der Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin möglich.
- Ihr Arbeitgeber hat darüber hinaus die Möglichkeit, einen dritten Zeitabschnitt nach Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes abzulehnen. Das setzt allerdings voraus, dass eine mögliche Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen vorgenommen wird, die auch nachweisbar sind.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen ein

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber versuchen, Beschäftigten in Elternzeit das Leben schwer zu machen. Nicht immer greifen sie gleich zur Kündigung. Einige verweigern die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz, andere stellen sich bei Teilzeitalvorhaben quer. Häufig haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insoweit keinen rechtlichen Anspruch. Sie versuchen, Maßnahmen einfach zu ihrem Vorteil durchzusetzen. Hier sind Sie gefragt. Versuchen Sie, Ihren Arbeitgeber von Lösungen zu überzeugen, die für beide Seiten machbar sind.

Lohn ausgeblieben | Lesezeit 1 Minute

Was sollen wir unserem Kollegen empfehlen?

Frage:

Unser Betrieb befindet sich seit einiger Zeit in einer wirtschaftlichen Krise. Das ist der Belegschaft auch bekannt. Allerdings scheint die Unternehmensleitung die Situation nach außen hin immer positiver darzustellen, als sie tatsächlich ist. Fakt ist zumindest, dass unser Arbeitgeber nicht mehr allen Kolleginnen und Kollegen ihre jeweilige Vergütung pünktlich überwiesen hat. Ein Kollege ist kürzlich auf uns zugekommen und hat uns erzählt, dass sein Lohn vergangenen Monat nicht vollständig überwiesen wurde. Was sollen wir ihm raten?

Antwort: Arbeitgeber direkt auf das Problem ansprechen

Erhalten Ihre Kolleginnen und Kollegen ihren Lohn nicht pünktlich und vollständig, ist das weder menschlich noch rechtlich in Ordnung. Allerdings muss nicht gleich das Schlimmste eingetreten sein.

Um Klarheit zu bekommen, sollte der betroffene Kollege Ihren Arbeitgeber bzw. die Personalabteilung oder Lohnbuchhaltung

darüber informieren. Er sollte versuchen herauszufinden, warum der Lohn nicht vollständig bezahlt wurde. Unter Umständen ist es ja nur ein Versehen.

Unabhängig davon sollte der Kollege umgehend prüfen, ob „nur“ das Gehalt nicht vollständig gezahlt wurde oder auch die Sozialversicherungsbeiträge nicht.

Im Zweifel Mahnung verschicken

Passiert daraufhin nichts und wartet Ihr Kollege auch weiterhin auf die ausstehende Vergütung, sollte er den fehlenden Lohn anmahnen. Und zwar am besten schriftlich. Damit er die Mahnung notfalls beweisen kann. Dabei muss er die Höhe des fehlenden Lohns beziffern und den Zeitraum benennen, für den dieser nicht gezahlt wurde, und eine Zahlungsfrist setzen.

Durch eine entsprechende Mahnung setzt Ihr Kollege Ihren Arbeitgeber in Verzug. Sollte die Auseinandersetzung letztlich in einer Klage münden, kann Ihr Arbeitgeber so ggf. gezwungen werden, auch für Schäden aufzukommen, die Ihrem Kollegen entstanden sind, weil er den Lohn nicht vollständig überwiesen hat.

SE – Betriebsrat | Lesezeit 1 Minute

Was passiert mit unserer Mitbestimmung, wenn unser Arbeitgeber eine SE gründet?

Frage:

Unser Arbeitgeber ist ein europaweit agierendes Unternehmen. Er liebäugelt aktuell damit, eine Europäische Gesellschaft (SE) zu gründen. Wir als Betriebsrat sorgen uns deshalb um unsere Mitbestimmungsmöglichkeiten. Außerdem fragen wir uns, welche Bedeutung eine solche Umwandlung konkret für uns als Betriebsrat hätte. Können Sie uns helfen?

Antwort: Ihre Mitbestimmung in Deutschland ändert sich nicht

Die Umwandlung einer deutschen Gesellschaft in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) ist tiefgreifend. Bei der SE handelt es sich um eine europäische Rechtsform, die EU-weit anerkannt ist. Die SE ermöglicht flexiblere Strukturen bei der Unternehmensführung und bei der Arbeitnehmerbeteiligung. Die Arbeitnehmermitbestimmung für die SE wird bei der Gründung ausgehandelt.

Für Sie als Betriebsrat ist dabei allerdings am wichtigsten, dass sich arbeits- und tarifrechtlich sowie im Hinblick auf Ihre betriebliche Mitbestimmung in Deutschland nichts ändert.

Der Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat werden durch die Umwandlung nicht angetastet. Insoweit regelt sich weiter alles nach deutschem Recht.

Die Gründung einer solchen Gesellschaft berührt die Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz also nicht.

Gründet Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin tatsächlich eine SE, wird ein SE-Betriebsrat gebildet, der ein zusätzliches europäisches Gremium für die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung ist.

Unternehmensmitbestimmung ändert sich

In Bezug auf die Rechte der Unternehmensmitbestimmung kann es anders aussehen. Denn die Mitbestimmung ist Verhandlungssache. Das bedeutet, dass es passieren kann, dass die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit Gründung einer SE begrenzt werden könnte. Das bezieht sich allerdings ausschließlich auf die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.



MEIN TIPP

Blieben Sie gelassen

Trifft Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Entscheidung, eine SE zu gründen, werden Sie das nicht verhindern können. In den meisten Fällen bringt die Umwandlung in der Praxis hinsichtlich der Mitbestimmung sowie des Arbeits- und Tarifrechts allerdings keine Veränderungen. Sehen Sie der Sache also gelassen entgegen, zumindest, solange es nicht um Ihre Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat geht.

Außerordentliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie wissen müssen, wenn der Schwerbehinderten-Antrag noch in der Schwebe ist

Eine außerordentliche Kündigung ist an strenge Bedingungen geknüpft. So hat eine Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrunds zu erfolgen (§ 626 Abs. 2 BGB). Besonders komplex wird es für Ihren Arbeitgeber, wenn der betroffene Arbeitnehmer einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt hat. Denn handelt es sich um einen schwerbehinderten Kollegen, muss Ihr Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen die Zustimmung des Integrationsamts beantragen. Zudem darf er erst nach erteilter Zustimmung kündigen (§ 174 Abs. 2 SGB IX). Was Ihr Arbeitgeber beachten muss, wenn ein Kollege die Feststellung seiner Schwerbehinderung lediglich beantragt hat, lesen Sie im Folgenden (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 19.12.2025, Az. 4 Sa 56/23).

Kündigung wegen einer Lüge

Der Fall: Ein Arbeitgeber mit ca. 9.000 Beschäftigten erfuhr am 17.2.2023 von einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einer langjährig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerin. Er wollte ihr deshalb fristlos kündigen.

Der Arbeitgeber wusste, dass die Arbeitnehmerin bereits seit Juli 2022 versuchte, einen Schwerbehinderten-Status anerkannt zu bekommen. Er beantragte deshalb am 21.2.2023 die Zustimmung des Integrationsamts. Am 2.3.2023 hörte er den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zur geplanten fristlosen Kündigung an.

Die Zustimmung des Integrationsamts erhielt er am 7.3.2023. Am 8.3.2023 folgte dann die fristlose Kündigung.

Gegen diese wehrte sich die Arbeitnehmerin mit einer Kündigungsschutzklage. Die Arbeitnehmerin stellte sich dabei auf den Standpunkt, dass die Kündigung unter anderem deshalb unwirksam sei, weil der Arbeitgeber die 2-Wochen-Frist nach § 626 BGB versäumt habe.

Keine Schwerbehinderung – Kündigung zu spät

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam war. Maßgeblich dafür war, dass die Arbeitnehmerin den Schwerbehinderten-Status nicht erhielt. Sie musste einen ablehnenden Bescheid in Kauf nehmen. Die Zustimmung des Integrationsamts war deshalb rechtlich nicht erforderlich. Der Arbeitgeber konnte sich deshalb nicht darauf berufen, dass er das Integrationsamt rechtzeitig eingeschaltet hatte. Er hätte vielmehr innerhalb der 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB kündigen müssen. Das hatte er jedoch versäumt.

Denn zum Zeitpunkt der Kündigung am 8.3.2023 lief das Antragsverfahren der Arbeitnehmerin auf Anerkennung als schwerbehinderte Person noch. Nach dem ablehnenden Bescheid hatte die Arbeitnehmerin vergeblich Widerspruch eingelegt und dann geklagt. Davon wusste der Arbeitgeber. Das Integrationsamt hatte seine Zustimmung deshalb zudem unter dem Vorbehalt erteilt, dass die Schwerbehinderung anerkannt werde.

In diesem Kündigungsschutzprozess stellte das LAG im Dezember 2024 fest, dass ein Kündigungsgrund gegeben sei. Gleichzeitig setzte es das Verfahren aus, bis über die Schwerbehinderung abschließend entschieden sei. Eine Ablehnung durch das Sozial-

gericht erfolgte am 7.10.2025. Das LAG entschied daraufhin wie oben erläutert.

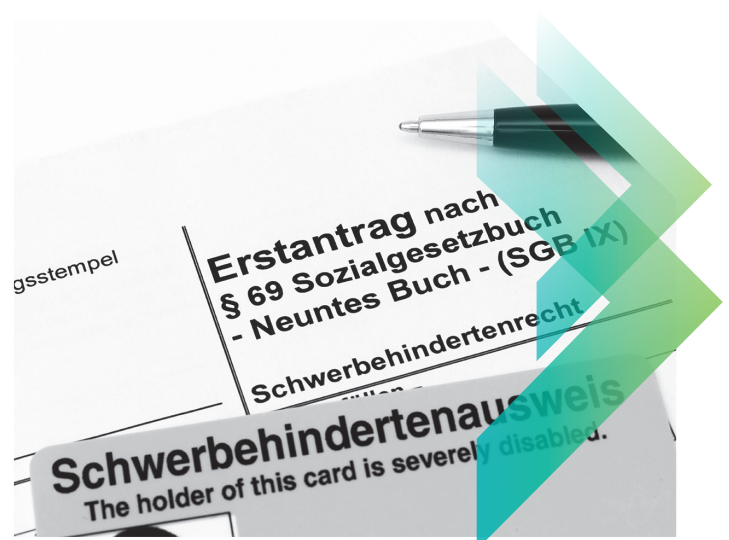
Kein Rechtsmissbrauch durch den Arbeitnehmer

Das Gericht sah keinen Rechtsmissbrauch darin, dass sich die Arbeitnehmerin auf die verspätete Kündigung berief, obwohl sie zuvor einen Antrag auf Schwerbehinderung gestellt hatte. Das Gericht stellte insoweit klar, dass der Arbeitgeber allein aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin den Antrag gestellt hatte, nicht darauf vertrauen durfte, dass der Antrag auch erfolgreich sein werde. Deshalb sei es in Ordnung und vor allem nicht treuwidrig, wenn sich ein Arbeitnehmer bzw. hier eine Arbeitnehmerin später auf die versäumte Kündigungsfrist beruft.

→ FAZIT

Empfehlen Sie die Prüfung

Für betroffene Kollegen heißt das, dass sie immer unbedingt die Einhaltung der 2-Wochen-Frist prüfen sollten. Sollte Ihr Arbeitgeber diese nicht einhalten, lohnt meist eine Kündigungsschutzklage. Empfehlen Sie betroffenen Kolleginnen und Kollegen, eine Kündigung schnellstmöglich von einem Rechtsanwalt auf ihre Wirksamkeit und mögliche Angriffsmöglichkeiten überprüfen zu lassen.





Muster-Betriebsvereinbarung: Allgemeine Maßnahmen zum Arbeitsschutz

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat Ihren Kolleginnen und Kollegen sowie Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht. Er/sie muss Sie vor allen Gefahren schützen, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren könnten. Das betrifft auch den Arbeitsschutz. Um diesen im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen gut zu regeln, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin am besten auf eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema. Ein Muster lesen Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Arbeitsschutz

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zum Arbeitsschutz geschlossen:

Präambel

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz und eine Arbeitsumgebung, die Gesundheitsgefährdungen ausschließt und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung genügt. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle geeigneten Maßnahmen und Mittel einzusetzen, um diesen Anforderungen zu genügen.

§ 1 Schutzkleidung

Zur Sicherstellung, dass jeder Mitarbeiter seine persönliche Schutzausrüstung erhält, wird ein Arbeitsschutzausschuss gebildet, der überprüft und für die Arbeitnehmer verbindlich festlegt, an welchen Arbeitsplätzen im Betrieb Schutzausrüstungen, Sicherheitsschuhe usw. zu tragen sind. Die Arbeitsschutzkleidung wird vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, erneuert und im erforderlichen Umfang gereinigt.

§ 2 Arbeitsschutzausschuss

Es wird ein Arbeitsschutzausschuss gebildet. Der Arbeitsschutzausschuss besteht aus einem Vertreter des Arbeitgebers, einem Betriebsratsmitglied und der Sicherheitsfachkraft.

Der Arbeitsschutzausschuss prüft sämtliche Arbeitsplätze des Betriebs. Bei betrieblichen Veränderungen wird die Prüfung wiederholt.

§ 3 Verstöße

Verstößt ein Mitarbeiter gegen die verbindliche Festlegung, Arbeitsschutzausrüstung zu tragen, kann dies mit einer Abmahnung sowie einer Kündigung geahndet werden.

§ 4 Unterweisung der Vorgesetzten

Der Arbeitgeber verpflichtet sich ferner, alle Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen (6 Monate) auf die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Arbeitsschutzvorschriften hinzuweisen. Die Vorgesetzten werden ihrerseits alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über die Gefahren ihres Arbeitsplatzes und die Sicherheitsvorkehrungen informieren.

§ 5 Verpflichtung der Arbeitnehmer

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die im Betrieb geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Fallen einem Mitarbeiter an einem Arbeitsplatz Unfallgefahren oder Gesundheits-

gefährdungen auf, muss er umgehend seinen Vorgesetzten und den Betriebsrat informieren.

Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, jeden Arbeitsunfall unverzüglich an ... zu melden.

§ 6 Bericht des Arbeitgebers

In jeder Betriebsversammlung wird von der Geschäftsleitung und/oder dem Betriebsrat ein Bericht über das Unfallgeschehen im Betrieb gegeben. Darüber hinaus muss eine laufende Unterrichtung über den Arbeitsschutz, vor allem über Beschlüsse und Maßnahmen, gewährleistet werden.

§ 7 Verpflichtung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist verpflichtet, sich für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften einzusetzen. Er wird mit allen für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zusammenarbeiten. Zudem betraut er eines der Mitglieder mit der Wahrnehmung von Fragen des Arbeitsschutzes.

§ 8 Erste Hilfe

Arbeitgeber, Betriebsrat und Betriebsarzt sorgen für die Schulung und Nachschulung von Mitarbeitern in Maßnahmen der Ersten Hilfe.

§ 9 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende oder einvernehmlich durch Aufhebung zu jeder Zeit beendet werden. Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden neuen Betriebsvereinbarung gilt sie fort.

§ 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt.

Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall, umgehend Verhandlungen aufzunehmen, um die unwirksame oder ungültige Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

Ort, Datum ...

Unterschriften

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



Hinweisgeberschutzgesetz | Lesezeit 1 Minute

Kündigung nach Meldung von Misständen

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nach der Meldung von Misständen fristlos, muss er damit rechnen, dass die außerordentliche Kündigung von einem Gericht für unwirksam erklärt wird (ArbG Braunschweig, 25.2.2026, Az. 4 Ca 313/25). Hier war aber die ordentliche Kündigung wirksam.

Arbeitgeber kündigt

Der Fall: Der Arbeitgeber, der Volkswagen Konzern, hatte einem Arbeitnehmer fristlos und hilfsweise fristgerecht nach der Meldung von Misständen im Zusammenhang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) gekündigt.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründete der Arbeitgeber mit den aus seiner Sicht ungerechtfertigten und überzogenen Schadenersatzforderungen in Millionenhöhe auf Basis des HinSchG. Außerdem wirft der Arbeitgeber dem Beschäftigten vor, aus seiner Sicht unrechtmäßig verschiedene Behörden und Institutionen kontaktiert zu haben.

Außerordentliche Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Arbeitsgericht entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche, fristlose Kündigung beendet worden sei. Es ende allerdings aufgrund der wirksamen ordentlichen Kündigung zum 30.9.2026. Die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung begründete das Gericht damit, dass der Arbeitgeber die Kündigung nicht innerhalb von 2 Wochen er-

klärt habe (§ 626 Abs. 2 BGB). Die ordentliche Kündigung hielt das Gericht allerdings für wirksam. Und zwar mit der Begründung, dass der im oberen Management tätige Arbeitnehmer gravierend gegen seine Pflicht, auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen, verstoßen habe. Denn der Arbeitnehmer hatte mindestens an eine Stelle, das Landeskriminalamt, interne Informationen weitergegeben, ohne dass es sich dabei um eine externe Meldestelle im Sinne des HinSchG handelte.

Erst intern, dann extern

Das HinSchG schützt Personen, die berufsbezogene Verstöße, z. B. Straftaten, melden. Unternehmen ab 59 Beschäftigten müssen interne Meldestellen einrichten. Hinweisgeber haben die Wahl zwischen internen und externen Meldestellen, z. B. dem Bundesamt für Justiz. Der Schutz umfasst die Vertraulichkeit und vor allem den Schutz vor Repressalien.

Empfehlen Sie Kollegen, die auf Misstände aufmerksam machen wollen, dass diese sich zunächst an die interne Meldestelle wenden und erst, wenn sich diese nicht kümmert, an eine externe Meldestelle herantreten.

Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/sitzungen>

Aufgabe erstellen

Information: Bitte versuche bis zur Sitzung diese Informationen zu TOP 2 zu erhalten. Bitte beachte Punkt A und B. So dass wir den Punkt abschließen können. Danke

NR.	TITEL	DAUER	ANWISSENDE/BEFUGIGTE MITTELSRAT/STELLE
TOP 1	Folgebefragung Protokoll	15 Min.	
TOP 2	Prüfung Kündigung von R. Müller	20 Min.	
TOP 3	Betriebsvereinbarung Teil 2	30 Min.	
TOP 4	Bund-Landestag prüfen und neu aufstellen	30 Min.	
TOP 5	Umsatzsteige Preis Maximum - Bereich	20 Min.	Ute Reichmann

Stichtag: 16.06.2025

Hilfe-Bereich

Wie können wir helfen?

Wichtige Anmerkungen

Möchten Sie Anmerkungen im Protokoll eintragen?

Übersicht Tagesordnungspunkte

Geben Sie die offizielle Endzeit der Sitzung an

Tagesordnungspunkte / Sitzung

Zusätzliche TOP anlegen



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

BETRIEBSVERSAMMLUNG
Das müssen Sie zur einstweiligen Verfügung wissen

NEUE AMTSZEIT
Wie Sie Ihr Gremium gut aufstellen

BETRIEBSVEREINBARUNG
Info-Pflicht des Arbeitgebers