

## Editorial

Herausgeber:  
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

„Es tickt die Zeit. Das Jahr dreht sich im Kreise.  
Und werden kann nur, was schon immer war.  
Geduld, mein Herz. Im Kreise geht die Reise.  
Und dem Dezember folgt der Januar.“

So wie sich mit dieser letzten Strophe der Gedichtzyklus „Die 13 Monate“ von Erich Kästner schließt, schließt sich mit unseren Beiträgen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung in dieser letzten Ausgabe des Infobriefs unsere arbeitsrechtliche Reise durch das Jahr 2025. Unsere Beiträge bieten Ihnen, so hoffen wir, zum Jahresabschluss einen gut gewürzten arbeitsrechtlichen Punsch, mit dem sich die Wartezeit bis zum bevorstehenden Weihnachtsfest überbrücken lässt.

Auf den Jahreswechsel und auf das, was sich bei einer Beschäftigung der Heiligen Drei Könige, mithin bei einer Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen im neuen Jahr ändert, stimmt uns zunächst Gunther Mävers mit seinem Beitrag zum Thema des Monats ein.

„Driving home for Christmas“ ist nach der von Tilman Isenhardt in unserer Rechtsprechungsrubrik kommentierten Entscheidung des EuGH (Urt. v. 9.10.2025 – C 110/24) auch auf dem Beifahrersitz Arbeitszeit, wenn es sich um Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort handelt. In dem des Weiteren vorgestellten Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urt. v. 13.5.2025 – 2 SLa 22/25) wartete der Arbeitgeber weder das Christkind noch die Probezeit ab. Er kündigte vor Ablauf der Wartezeit und gab in der Anhörung des Betriebsrats lapidar an, es bestehe kein Interesse mehr an der Zusammenarbeit. Ob das für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung und wirksame Kündigung ausreicht, erfahren Sie von Bella Silberstein in ihrer Kommentierung des Urteils. Warum man nicht nur an Weihnachten, sondern jederzeit – und erst recht vor Gericht – bei der Wahrheit bleiben sollte, zeigt Ihnen schließlich Sophie Esser anhand einer aktuellen Entscheidung des LAG Niedersachsen (Urt. v. 13.8.2025 – 2 SLa 735/24) auf.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre, frohe Weihnachten und – mit den Worten von Theodor Fontane – : Glückliche Sterne und guten Punsch!

Peter Hützen, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Düsseldorf, huetzen@michelspmks.de  
Partner michels.pmks

## Inhalt

### Editorial

#### Thema des Monats

Neuregelung bei Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ab Januar 2026: Beratungsstellen/Hinweispflicht des Arbeitgebers..... 2

#### Rechtsprechung

EUGH: Fahrtzeiten sind Arbeitszeit..... 6

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Grenzen des Maßregelungsverbots und der Betriebsratsanhörung bei Probezeitkündigung ..... 8

LAG Niedersachsen: Fristlose Kündigung wg. bewusst wahrheitswidriger Aussagen ..... 11

#### Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen ..... 14

**michels.pmks**  
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

### Neuregelung bei Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ab Januar 2026: Beratungsstellen/Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit zwei Neuregelungen, welche die vierte Phase der Gesetzesänderungen aufgrund des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16.8.2023 (BGL. 2023 I, Nr. 217) betreffen (vgl. zu den ersten drei Phasen von Neuregelungen [Infobrief Arbeitsrecht 08-2023](#), [Infobrief Arbeitsrecht 02-2024](#) und [Infobrief Arbeitsrecht 05-2024](#)) und zum 1.1.2026 Wirkung entfalten.

Dies betrifft zum einen die Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen von Drittstaatsangehörigen, für die ab dem 1.1.2026 ein bundesweites, unentgeltliches und niedrighschwelliges Beratungsangebot eingerichtet wird (§ 45b AufenthG).

Zum anderen betrifft dies die Einführung einer Informationspflicht für Arbeitgeber bei Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland (§ 45c AufenthG).

#### I. Einführung

Seit einigen Jahren versucht der Gesetzgeber bessere Rahmenbedingungen für die Anwerbung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (also von Staatsangehörigen aus Drittstaaten, die nicht der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören und auch keine Schweizer sind) zu schaffen. Dies ist demographisch unerlässlich und betrifft nicht nur ausländische Fachkräfte (mit einem anerkannten Berufsbildungsabschluss oder akademischen Abschluss), sondern darüber hinaus – wenn auch in einem beschränktem Umfang und nur unter bestimmten Voraussetzungen – Arbeitskräfte ohne einen solchen anerkannten Abschluss. Neben den Regelungen zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen werden auch zunehmend andere Erleichterungen für die dringend benötigten ausländischen Fach- und Arbeitskräfte geschaffen (bspw. das Absehen von Sprachkenntnissen für Eheleute oder die beschleunigt mögliche Erteilung von Niederlassungserlaubnissen).

Mit Wirkung zum 1.1.2026 wird dies nun um einen weiteren Baustein ergänzt, indem ein Beratungsangebot für Drittstaatsangehörige zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen eingerichtet wird. Dieses richtet sich sowohl an Drittstaatsangehörige, die sich bereits im Bundesgebiet aufhalten, als auch an Drittstaatsangehörige, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und im Bundesgebiet arbeiten möchten. Abgerundet wird dies durch eine den Arbeitgebern auferlegte Informationsverpflichtung, die indes nur Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland betrifft und somit nur bei Anwerbung aus dem Ausland greift.

Ziel der Neuregelung ist, die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten (vorgelagert) gezielter zu steuern, bürokratische Hürden abzubauen und die Integration bereits im Vorfeld der Einreise zu verbessern sowie (nachgelagert) dafür zu sorgen, dass für den Fall der Anwerbung aus dem Ausland vom spätestens ersten Tag der Arbeitsaufnahme Kenntnis über die Beratungsmöglichkeiten besteht.

#### II. Beratung und Vorintegrationsmaßnahmen (§ 45b AufenthG)

Die Neuregelung des § 45b AufenthG betrifft Informations- und Beratungsangebote (1.) Vorintegrationsmaßnahmen (2.), Informationen zum Fachkräftebedarf und Einwanderungsprozess (3.) sowie einige Vorschriften zur Umsetzung (4.).

##### 1. Informations- und Beratungsangebote

Zur Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen von Drittstaatsangehörigen – so lautet es in der Regelung des § 45b Abs. 1 Satz 1 AufenthG wird ab dem

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen v. Drittstaatsangehörigen

Informationsverpflichtung des Arbeitgebers bei Anwerbung aus dem Ausland

Anreize für ausländische Fach- u. Arbeitskräfte erforderlich

Beratung für Fachkräfte

Zielsetzung

Beratung

## Thema des Monats

1.1.2026 „ein bundesweites, unentgeltliches und niedrighschwelliges Beratungsangebot eingerichtet“.

Ziel der Regelung ist ausweislich der Gesetzesbegründung der Schutz von Drittstaatsangehörigen vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis sowie der Schutz von einheimischen Beschäftigten vor unfairem Wettbewerb durch Lohndumping.

Beratungsgegenstand sind Fragen von Drittstaatsangehörigen zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis zusammenhängen, z.B. zu Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kindertagesbetreuung, Kündigung, Krankenversicherung und Rentenansprüchen. Die Beratungsdienste sollen den Ratsuchenden Kenntnisse über die eigenen Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis vermitteln und sie dabei unterstützen, sich vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zu schützen. Die Beratung soll niedrighschwellig erfolgen, d.h. die Ratsuchenden sollen unbürokratisch und zeitnah eine Beratung möglichst in ihrer Muttersprache erhalten. Auch Gruppeninformationsveranstaltungen sollten angeboten werden. Ein individueller Rechtsanspruch auf die Beratung besteht indes nicht. Die Beratung ist somit umfassend und deckt wesentliche Aspekte des Arbeits- und Soziallebens in Deutschland ab, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie allgemeine Informationen zum Leben in Deutschland. Ziel ist es ausweislich der Gesetzesbegründung, einen informierten, rechtssicheren und nachhaltigen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Das Angebot richtet sich an:

- Drittstaatsangehörige, die sich bereits in Deutschland aufhalten (z.B. mit einer Duldung oder zu anderen Zwecken) und eine Erwerbstätigkeit anstreben sowie
- Drittstaatsangehörige, die im Ausland leben und beabsichtigen, zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland zu migrieren.

Eine Übersicht zu den Beratungsstellen findet sich auf dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland „Make it in Germany“ unter der Überschrift „[Beratungsstellen finden](#)“.

### 2. Vorintegrationsmaßnahmen

In ausgewählten Drittstaaten können, beginnend mit dem Kalenderjahr 2026, Beratung, Sprachförderung und die Vermittlung von Kenntnissen über das Leben in Deutschland sowie eine transnationale Begleitung (Vorintegrationsmaßnahmen) angeboten werden (§ 45b Abs. 1 Satz 3 AufenthG).

Die Neuregelung dient ausweislich der Gesetzesbegründung der Verankerung des im Koalitionsvertrages festgesetzten Ziels, Integrationsmaßnahmen so früh wie möglich anzubieten und damit Fachkräfte mit Vorintegrationsmaßnahmen optimal für den Arbeitsmarkt und das Leben in Deutschland vor der Einreise vorzubereiten.

Das Angebot richtet sich an Drittstaatsangehörige, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und im Bundesgebiet eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten (§ 45b Abs. 1 Satz 4 AufenthG).

### 3. Informationen zum Fachkräftebedarf und Einwanderungsprozess

Ferner ist vorgesehen, dass zur Bereitstellung zielgruppenspezifischer Informationen zum Fachkräftebedarf und Einwanderungsprozess das Portal der Bundesregierung

Ziel

Beratungsgegenstand und -umfang

Zielgruppe

Beratungsstellen

Vorintegrationsmaßnahmen

Ziel

Zielgruppe

Portal Make it in Germany

## Thema des Monats

„Make it in Germany“ zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten fortgeführt sowie Kommunikationsmaßnahmen und Unterstützungsstrukturen zur Fachkräftegewinnung im Rahmen von „Make it in Germany“ im Aus- und Inland verstärkt werden.

Ziel der Regelung ist ausweislich der Gesetzesbegründung die Information von drittstaatsangehörigen Fach- und Arbeitskräften sowie von Arbeitgebern in Deutschland über bestehende und neue Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Erwerbsmigration nach Deutschland.

Die Informations-, Kommunikations- und Unterstützungsangebote richten sich an Arbeitgeber in Deutschland sowie an Drittstaatsangehörige, die sich bereits im Bundesgebiet aufhalten oder die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und die im Bundesgebiet arbeiten möchten.

### 4. Umsetzung

Zuständige Behörde für die Umsetzung der Beratung ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das die Umsetzung der Beratung Dritten übertragen kann (§ 45b Abs. 2 Satz 1 und 2 AufenthG). Zuständige Behörde für die Konzeption von Vorintegrationsmaßnahmen ist das Amt der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, wobei die Durchführung wiederum auf Dritte übertragen werden kann (§ 45b Abs. 2 Satz 3 und 4 AufenthG). Zuständige Behörde für die Umsetzung der Informations-, Kommunikations- und Unterstützungsangebote ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz in Abstimmung mit den beteiligten Ressorts; auch dies kann Dritten übertragen werden (§ 45b Abs. 2 Satz 5 und 6 AufenthG).

Zur effizienten Gestaltung und Qualitätssicherung wurde eine Verordnungsermächtigung geschaffen (§ 45b Abs. 3 Satz 1 AufenthG), die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ermächtigt, nähere Einzelheiten der Finanzierung der arbeits- und sozialrechtlichen Beratung, insbesondere das Nähere zur Leistungsgewährung, die Bewilligungsperiode, das Antragsverfahren, die Bedingungen und das Verfahren für die Weiterleitung der Leistung durch Träger an Dritte, die Übertragung der Umsetzung auf einen Dritten, das Nähere zur Kontrolle der Mittelverwendung und die Evaluierung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln. Hierdurch soll eine flexible Anpassung an den tatsächlichen Bedarf gewährleistet und eine bundeseinheitliche Umsetzung ermöglicht werden.

### III. Informationspflicht bei Anwerbung aus dem Ausland (§ 45c AufenthG)

Flankierend hierzu wird mit Wirkung zum 1.1.2026 mit der Neuregelung des § 45c AufenthG eine den Arbeitgeber betreffende Informationspflicht bei Anwerbung aus dem Ausland eingeführt.

Durch die Neuregelung soll sichergestellt werden, dass die Zielgruppe der Vorschrift auch tatsächlich von den Beratungsangeboten erfährt.

Die Informationsverpflichtung besteht nur für Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland, die einen Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung im Inland abschließen, d.h. der Anwendungsbereich der Regelung ist auf die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland beschränkt. Hält sich der Drittstaatsangehörige bereits in Deutschland auf, besteht somit nach der klaren gesetzlichen Regelung keine entsprechende Verpflichtung.

Ziel

Zielgruppe

zuständige Behörden

Steuerung und Finanzierung

Ziel

Zielgruppe

## Thema des Monats

### 1. Verpflichteter: Arbeitgeber

Die Hinweispflicht trifft alle Arbeitgeber mit Sitz im Inland, die drittstaatsangehörige Arbeitnehmer aus dem Ausland einstellen.

Die Verpflichtung greift unabhängig von der Unternehmensgröße, so dass auch Kleinbetriebe erfasst werden.

### 2. Inhalt

Arbeitgeber müssen den neuen Mitarbeitern spätestens am ersten Arbeitstag des Beschäftigungsverhältnisses ausdrücklich und in Textform auf das kostenfreie Beratungsangebot nach § 45b AufenthG hinweisen. Der Hinweis sollte daher folgende Elemente umfassen:

- Hinweis auf die Möglichkeit einer Information oder Beratung nach § 45b Absatz 1 Satz 1 und 2 AufenthG;
- aktuelle Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle.

### 3. Form/Dokumentation

Die Information kann in Textform erfolgen; Schriftform ist somit erfreulicherweise nicht erforderlich, so dass auch bspw. die Aushändigung eines Merkblattes, eine E-Mail, eine Benachrichtigung im internen digitalen Personalportal ohne Unterschrift den Anforderungen genügen, solange die Erklärung lesbar ist, die Person des Erklärenden nennt und auf einem dauerhaften Datenträger gespeichert ist.

Eine Dokumentation der erfolgten Information in der (ggf. elektronisch geführten) Personalakte ist zu empfehlen, um im Streitfall den Nachweis der ordnungsgemäßen Information führen zu können.

### IV. Praktische Hinweise

Der Gesetzgeber hat einerseits eine sinnvolle Regelung zur umfassenden Beratung von Drittstaatsangehörigen zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen geschaffen, bezieht andererseits aber auf zumindest fragliche Weise den Arbeitgeber mit ein und erlegt diesem eine Informationsverpflichtung in Bezug auf die Beratungsstellen für die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland auf. Die Sinnhaftigkeit ist fraglich: Zum einen könnte eine solche Information auch bei Gelegenheit der Vorsprache bei der zuständigen Auslandsvertretung erfolgen (was jedenfalls bei nicht-privilegierten Drittstaatsangehörigen, die nicht ohne Visum einreisen dürfen, stets möglich wäre) oder man könnte auf den Seiten der Auslandsvertretungen entsprechende Informationen zentral vorhalten. Zum anderen ist nicht so recht verständlich, wieso die Regelung nur auf die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland beschränkt wird.

Verpflichtete Arbeitgeber werden der Erfüllung der Informationsverpflichtung entweder durch die Aushändigung oder das Zurverfügungstellen eines entsprechenden Merkblattes oder durch die Aufnahme einer standardisierten Regelung in den Arbeitsvertrag nachkommen. Der Hinweis in einem entsprechenden Mitarbeiterportal würde nur dann genügen, wenn spätestens am Tag der Aufnahme schon Zugang bzw. die Möglichkeit zur Kenntnisnahme besteht. Die Kenntnisnahme durch den Arbeitnehmer sollte jedenfalls in geeigneter Form erfolgen, so dass sie im Streitfall nachgewiesen werden kann.

Schlussendlich: Auch wenn die Informationspflicht nur bei Anwerbung aus dem Ausland greift, könnte es sich empfehlen, sie auch in Bezug auf Drittstaatsangehö-

Arbeitgeber mit Sitz im Inland

kein Schwellenwert

Hinweis auf Beratungsangebot nach § 45b AufenthG

Textform

Dokumentation

Bewertung

Vertragsgestaltung

ggf. auch bei Anwerbung im Inland

## Thema des Monats

---

ge, die sich bereits in Deutschland aufhalten und aus dem Inland angeworben und eingestellt werden, gleichsam anzuwenden. Hierdurch würde man sich die Differenzierung ersparen und könnte den Verfahrensablauf in der Personalabteilung ggf. erleichtern.

*Dr. Gunther Mävers*, Maître en Droit (Aix-en-Provence), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, [maevers@michelspmks.de](mailto:maevers@michelspmks.de)

## Rechtsprechung

---

### EUGH: Fahrtzeiten sind Arbeitszeit

Art. 2 Nr. 1 RiLi 2003/88/EG ist so auszulegen, dass die Zeit für Hin- und Rückfahrten, die Arbeitnehmer zu einer vom Arbeitgeber festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers gemeinsam zurücklegen müssen, um sich von einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Ort an den Ort zu begeben, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist.

[Redaktioneller Leitsatz]

*EUGH, Urt. v. 9.10.2025 – C-110/24*

#### I. Der Fall

Der Vorlagefrage an den EuGH liegt der Rechtsstreit zwischen einer spanischen Gewerkschaft und einem spanischen öffentlichen Unternehmen, das mit der Durchführung öffentlicher Investitionen zur Verbesserung von Naturräumen betraut ist, zugrunde. Das Unternehmen ist in mehreren Naturräumen in mehreren spanischen Provinzen tätig. Hierzu beschäftigt das Unternehmen 15 Einheiten, die aus jeweils vier Personen bestehen und für vorab festgelegte geografische Gebiete zuständig sind.

Für die Anfahrt in die einzelnen Gebiete stellt das Unternehmen den Arbeitnehmern Fahrzeuge zur Verfügung, mit denen sie ihre Fahrt zu dem jeweiligen Naturraum von einem als „Stützpunkt“ bezeichneten Ort aus antreten. Die Arbeitnehmer begeben sich dabei von ihrem Wohnsitz zum Stützpunkt, wo sie sich um 8:00 Uhr morgens einzufinden haben. An dem Stützpunkt wird ihnen ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt, in dem sich das für die Durchführung der Arbeiten erforderliche Material befindet. Vom Stützpunkt aus begeben sich die Arbeitnehmer in dem Firmenfahrzeug, das von einem der Teammitglieder gelenkt wird, zum jeweiligen Arbeitsort in einem der Naturräume. Um 15:00 Uhr werden die Arbeiten an dem Arbeitsort beendet und die Arbeitnehmer fahren mit demselben Fahrzeug zum Stützpunkt zurück. Von dort treten sie ihre Heimreise an.

Obwohl nach den Arbeitsverträgen die Fahrzeit vom Stützpunkt zur Arbeitsstelle nicht zur Arbeitszeit zählt, erfasst das Unternehmen die tägliche Fahrzeit vom Stützpunkt zur Arbeitsstelle als Arbeitszeit. Die Rückfahrt wird dagegen nicht als Arbeitszeit erfasst.

Vor dem Hintergrund divergierender spanischer Gerichtsentscheidungen stellt das vorliegende spanische Gericht daher die Frage, ob auch die Zeit für die Rückfahrt als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2. Nr. 1 RiLi 2003/88/EG zu erfassen ist.

Parteien des spanischen Ausgangsrechtsstreits

täglicher Arbeitsablauf der betroffenen Arbeitnehmer

keine Erfassung der Rückfahrten als Arbeitszeit

auch Rückfahrten Arbeitszeit?

### II. Die Entscheidung

Nach Auffassung des EUGH handelt es sich auch bei der Rückfahrt um Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Nr. 1 RiLi 2003/88/EG.

Im Sinne des unabdingbaren Art. 2 RiLi 2003/88/EG ist Arbeitszeit, jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gem. den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Ruhezeit ist hingegen jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit. Ergänzend hat der EuGH bereits zuvor entschieden, dass die RiLi 2003/88/EG keine Zwischenkategorien zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit vorsieht und Arbeits- und Ruhezeit einander ausschließen.

Zur Beantwortung der Vorlagefrage sei daher zu prüfen, ob alle drei von Art. 2 Nr. 1 RiLi 2003/88/EG aufgestellten Merkmale zur Definition der Arbeitszeit vorliegen.

Zum ersten Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“, wonach der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen muss, habe der EuGH bereits entschieden, dass Arbeitnehmer während ihrer Fahrt zwischen ihrem Wohnsitz und den Standorten ihrer Kunden ihre Tätigkeit ausüben, da es sich bei diesen Fahrten um das notwendige Mittel handle, damit diese Arbeitnehmer bei den Kunden ihre Leistung erbringen könnten. Daher sei bei Arbeitnehmern, die sich in einer solchen Situation befänden, anzunehmen, dass sie während der Fahrzeit ihre Tätigkeiten ausüben (vgl. EuGH, Urt. v. 10.9.2015 – C-266/14). Im vorliegenden Fall würden sich die Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar von ihrem Wohnsitz zu dem ihnen zugewiesenen Arbeitsort begeben, die Fahrten seien jedoch untrennbar mit ihrer Tätigkeit verbunden und damit als Teil der Ausübung ihrer Tätigkeit anzusehen, weil vom Arbeitgeber das Transportmittel, der Abfahrts- und Ankunftsort, die Abfahrtszeit und das Fahrtziel vorgegeben würden.

Zum zweiten Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“, wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen müsse, habe der EuGH bereits entschieden, dass es entscheidend darauf ankomme, ob der Arbeitnehmer verpflichtet sei, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten habe, um ggf. sofort seine Leistung erbringen zu können (vgl. EuGH, Urt. v. 10.9.2015 – C-266/14). Danach stehe ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung, wenn er sich in einer Lage befinde, in der er rechtlich verpflichtet sei, den Anweisungen eines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben. Keine Arbeitszeit sei nur dann anzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer ohne Zwang über seine Zeit verfügen und seinen eigenen Interessen nachgehen könne. Übertrage man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall, seien die Arbeitnehmer bereits während der Fahrzeit verpflichtet, den Weisungen ihres Arbeitgebers Folge zu leisten. Der Arbeitgeber gebe den Arbeitnehmern vor, sich zu einer festgelegten Uhrzeit am Stützpunkt einzufinden, damit sie sich mit einem Firmenfahrzeug, das von einem Arbeitnehmer gelenkt wird, gemeinsam an den vom Arbeitgeber festgelegten Ort begeben. Die Arbeitnehmer hätten daher während der Fahrzeit nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen, sodass sie dem Arbeitgeber zur Verfügung stünden.

Schließlich habe der EuGH zu dem dritten Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“, wonach der Arbeitnehmer während der fraglichen Zeitspanne tatsächlich arbeiten müsse, festgestellt, dass bei einem Arbeitnehmer, der keinen festen Arbeitsort habe und der seine Aufgaben während der Fahrt zu und von einem Kunden wahrnehme, auch bereits während dieser Fahrt arbeite. Die Fahrten gehörten untrennbar zum Wesen eines Arbeitnehmers, der keinen gewöhnlichen Arbeitsort habe (vgl. EuGH, Urt. v.

auch Rückfahrt Arbeitszeit

rechtliche Ausgangslage:  
Art. 2 RiLi 2003/88/EG

Definition von Arbeitszeit  
Art. 2 RiLi 2003/88/EG

erstes Merkmal : Arbeitnehmer  
üben Tätigkeit aus

zweites Merkmal:  
Arbeitnehmer müssen  
Weisungen befolgen

drittes Merkmal: Arbeitnehmer  
arbeiten

10.9.2015 – C-266/14). Auch diese Voraussetzung liege im vorliegenden Fall vor, weil die Arbeitnehmer keinen festen Arbeitsort hätten, sondern an ständig wechselnden Einsatzorten tätig würden.

### III. Der Praxistipp

Der EuGH bleibt seiner Linie treu. Er stellt noch einmal klar, dass bei Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsort bereits die Fahrten zum und vom Arbeitsort untrennbar mit der eigentlichen Arbeitsleistung verbunden sind und daher – vertraglich unabdingbar – zur Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Nr. 1 RiLi 2003/88/EG zählen. Dies gilt nach Auffassung des EuGH nicht nur für den Fahrer eines Firmenwagens, sondern auch für die Beifahrer. Allein aus der Feststellung, dass es sich bei den Fahrzeiten um Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne handelt, ist aber nicht abzuleiten, wie die Fahrzeiten zu vergüten sind (vgl. BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17). Vertragliche Vereinbarungen, die für Fahrzeiten eine von der Vergütung für die eigentliche Arbeitsleistung abweichende Vergütung vorsehen, bleiben zulässig.

*Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, isenhardt@michelspmks.de*

### **LAG Mecklenburg-Vorpommern: Grenzen des Maßregelungsverbots und der Betriebsratsanhörung bei Probezeitkündigung**

1. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht zur Beteiligung des Betriebsrats nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet.

2. Es ist zwischen Kündigungen, die auf substantiierbare Tatsachen gestützt werden und Kündigungen, die auf personenbezogenen Werturteilen beruhen, die sich in vielen Fällen durch Tatsachen nicht mehr belegen lassen, zu differenzieren. In der ersten Konstellation genügt die Anhörung den Anforderungen des § 102 BetrVG nur, wenn dem Betriebsrat die zugrunde liegenden Tatsachen bzw. Ausgangsgrundlagen mitgeteilt werden. In der zweiten Konstellation reicht die Mitteilung allein des Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus.

3. In der Wartezeit besteht Kündigungsfreiheit auch des Arbeitgebers. Diese Freiheit ist durch Art. 12 Abs. 1 GG bzw. durch die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit im Sinne von Art. 2 Abs. 1 GG geschützt. In der gesetzlichen Wartezeit unterliegt die Bildung der Meinung des Arbeitgebers, ob ein Arbeitnehmer seinen Vorstellungen entspricht, von Missbrauchsfällen abgesehen, keiner Überprüfung nach objektiven Maßstäben. Kommt der Arbeitgeber bei dieser Prüfung zu einem negativen Ergebnis, kann er das Arbeitsverhältnis grundsätzlich frei kündigen, ohne auf entgegenstehende Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen zu müssen.

4. Der klagende Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des § 612a BGB und damit auch für den Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und zulässiger Rechtsausübung. Er hat einen Sachverhalt vorzutragen, der auf einen unmittelbaren

keine Änderung der Rechtsprechung des EuGH

Zusammenhang zwischen der Maßnahme des Arbeitgebers und einer vorangegangenen zulässigen Ausübung von Rechten hindeutet.

[Amtliche Leitsätze]

*LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 13.5.2025 – 2 SLa 22/25*

### I. Der Fall

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung während der sechsmonatigen Probezeit.

Die Beklagte beschäftigte die Klägerin seit dem 1.4.2024 als Chefärztin für die Abteilung für Anästhesie und Intensivmedizin. Die Klägerin erhielt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 20.833,33 EUR. Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer. In dem Betrieb, in dem die Klägerin eingesetzt wurde, ist ein Betriebsrat gebildet.

Der Klägerin oblag die ärztliche Leitung ihrer Abteilung sowie die arbeitsvertragliche Verpflichtung, die Organisation der ärztlichen Dienste einschließlich der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes in ihrer Abteilung, dies erforderlichenfalls interdisziplinär, sicherzustellen. Darüber hinaus war arbeitsvertraglich ferner vorgesehen, dass die Klinik sie in medizinischen Schadenfällen von sämtlichen Schadensersatzansprüchen Dritter, die aus der Erbringung ihrer dienstlichen Aufgaben resultieren, freizustellen hat. Die Freistellung umfasste insbesondere Ansprüche von Patienten und/oder Kostenträgern auf Schmerzensgeld und/oder Schadensersatz wegen fehlerhafter Behandlung.

In der Zeit vom 22.4.2024 bis zum 8.7.2024 begab sich der Oberarzt A. in eine Entzugsbehandlung. Die Beklagte beschäftigte Herrn S., einen Mitarbeiter des DAD (Deutscher Anästhesiedienst), den sie nicht bei der Dienstplanung berücksichtigt hat. Auf Nachfrage des Personalleiters der Beklagten machte sie geltend, diesen Mitarbeiter nur auf ausdrückliche Weisung einzusetzen. Hierauf erteilte die Beklagte der Klägerin am 9.8.2024 per E-Mail die Weisung, Herrn S. entsprechend einzuplanen. Am gleichen Tag informierte die Beklagte den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung der Klägerin während der Probezeit zum 31.8.2024.

Am 15.8.2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit zum 31.8.2024.

Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage am 16.8.2024. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die streitbefangene Kündigung sei als Maßregelung im Sinne des § 612a BGB unwirksam. Sie habe auf verschiedenste Missstände im Krankenhaus hingewiesen. Im Hinblick auf die Maßregelkündigung sei zu beachten, dass sie zunächst ihr Recht auf vertragsgemäße und einer Chefärztin angemessene Beschäftigung geltend gemacht habe sowie unmittelbar vor der Kündigung ihr Recht, von künftigen eventuellen Regressansprüchen freigehalten zu werden. Sie habe in ihrem Interesse einen völlig berechtigten eigenen Anspruch geltend gemacht, nämlich von eventueller Haftung bei dem Einsatz eines unzuverlässigen Mitarbeiters freigestellt zu werden. Anschließend sei unmittelbar danach die Kündigung erfolgt. Darüber hinaus rügte die Klägerin eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung, da wesentlicher Vortrag fehle. Die Beklagte hat die streitbefangene Kündigung für wirksam erachtet. Die streitbefangene Kündigung sei nicht als Maßregelung im Sinne des § 612a BGB unwirksam. Die diesbezüglichen Voraussetzungen seien nicht erfüllt. Es fehle bereits an einer Rechtsausübung durch die Klägerin. Jedenfalls habe die Klägerin keinen Sachvortrag geleistet, der eine Schlussfolgerung auf die Geltendmachung eines Rechtes erlaube. So liege eine Ausübung von Rechten – die Richtigkeit des klägeri-

Streitgegenstand

das Arbeitsverhältnis

arbeitsvertragliche  
Regelungen

Weisung des Krankenhauses

Kündigung des  
Arbeitsverhältnisses

Kündigungsschutzklage

schen Vortrags unterstellt – nicht in den bei der Beklagten zum Dienstantritt vorgefundenen Arbeitsbedingungen, einer unterlassenen Willkommenheiung, einer unterlassenen Vorstellung als neue Chefärztin, einem Unterlassen der Vorhaltung eines eigenen Sekretariats oder der Unterlassung der unmittelbaren Anpassung einer Signatur bzw. eines Briefkopfes. Es handele sich insoweit vielmehr um Fragen der allgemeinen Büro- bzw. Arbeitsorganisation.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen (ArbG Schwerin, Urt. v. 11.12.2024 – 4 Ca 1111/24). Die Beteiligung des Betriebsrates sei ordnungsgemäß erfolgt, denn für während der Wartezeit ausgesprochene Kündigungen reiche nach dem Grundsatz der subjektiven Determination die reine Mitteilung von subjektiven Werturteilen zur Begründung der Kündigung aus. Die Kündigung sei auch nicht wegen einer unlauteren gesetzeswidrigen Kndigungsmotivation unwirksam. Nach dem vorgetragenen Sachverhalt ergebe sich keine Unwirksamkeit der Kündigung nach §§ 612a, 134 BGB wegen einer unzulässigen Maßregelung. Etwaige durch die Klägerin geuberte Kritik im Hinblick auf ein angemessenes Büro, eine Sekretärin, ein Willkommenheien, die Personalsituation sowie eines Einsatzes des Herrn A. seien bereits infolge der zeitlichen Abläufe nicht geeignet, zur Begründung der Kündigung als Maßregelung herangezogen werden zu können.

### II. Die Entscheidung

Die zulässige Berufung der Klägerin sei unbegründet, da die Kündigung innerhalb der Probezeit wirksam gewesen sei.

Mangels Erfüllung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG habe die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedurft. Die Probezeit diene der beiderseitigen Erprobung; der Arbeitgeber könne – abgesehen von Missbrauchsfällen – frei entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

Gem. § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist „vor jeder Kündigung“ der Betriebsrat anzuhören, auch wenn das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung findet. Dafür muss der Betriebsrat auch die Gründe kennen, wegen derer gekündigt werden soll. Hierdurch kann der Betriebsrat auf den Arbeitgeber noch „einwirken“. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substantiierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kndigungsentchluss herleitet. Im hiesigen Fall war die Betriebsratsanhörung nach Auffassung des LAG ausreichend und daher ordnungsgemäß. Es sei insofern ausreichend, dass die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat mitgeteilt hat, dass sie „kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses“ habe. Dies sei ein subjektives Werturteil, dessen Mitteilung bei Wartezeitkndigungen genügt. Das LAG betont zudem die Differenzierung zwischen Tatsachenkndigungen und werturteilsbasierten Kündigungen: Wenn die Kündigung auf konkret substantiierten Tatsachen beruht, müssten diese dem Betriebsrat auch mitgeteilt werden. Beruht sie hingegen auf personenbezogenen Werturteilen, reiche die Mitteilung des Werturteils selbst aus. Da die Beklagte keine objektiven Vorfälle zur Begründung herangezogen hatte, sondern die Kündigung ausschließlich auf die fehlende Übereinstimmung der Erwartungshaltungen stützte, sei die bloße Mitteilung des Desinteresses an der Fortsetzung für die Betriebsratsanhörung ausreichend.

Eine Maßregelung gem. § 612a BGB habe nicht vorgelegen. Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Die Rechtsausübung der Klägerin

### Verfahrensgang

Berufung unbegründet

kein allgemeiner Kündigungsschutz

Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß

keine Maßregelung gem. § 612a BGB

müsse hier das tragende Motiv für die Kündigung sein. Die Darlegungs- und Beweislast liegt hier beim Arbeitnehmer, also bei der Klägerin. Ein bloßer zeitlicher Zusammenhang genügt nicht. Im hiesigen Fall verneinte das LAG bereits eine sichere Rechtsausübung durch die Klägerin. Ob die Bitte um eine haftungsentlastende Dienstanweisung eine geschützte Rechtsausübung sei, könne dahinstehen. Entscheidend sei, dass die Klägerin keine Tatsachen vorgetragen hat, die ihre Rechtsausübung als wesentliches Kündigungsmotiv erscheinen lasse. Zudem sei die Situation gerade bereinigt worden, als dass die Beklagte auf ausdrücklichen Wunsch der Klägerin eine entsprechende Dienstanweisung erteilt hat. Gerade ein solches Vorgehen spreche gegen eine „Rachekündigung“. Es sei auch nicht erkennbar gewesen, welche Motivation die Klinik für eine solche Maßregelung hätte haben sollen, zumal der Dienstvertrag der Klägerin ohnehin eine Haftungsfreistellung vorgesehen habe. Insgesamt konnte das LAG keinen inhaltlichen Bezug zwischen Kündigung und der vermeintlichen Rechtsausübung der Klägerin erkennen. Daher hat das LAG eine Unwirksamkeit der Kündigung wegen einer Maßregelung abgelehnt.

Das Landesarbeitsgericht kommt zu dem Ergebnis, dass die Beklagte nachvollziehbar dargelegt habe, dass die Kündigung auf einer negativen Prognose hinsichtlich der zukünftigen Zusammenarbeit beruhe. Die Beklagte habe vorgetragen, dass die Geltendmachung etwaiger Rechte jedenfalls nicht das wesentliche Motiv für den Ausspruch der Kündigung gewesen sei, sondern diese wegen unterschiedlicher Erwartungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsausübung ausgesprochen wurde. Dies sei ein legitimes, nicht missbräuchliches Motiv im Rahmen der Probezeit. Die Klägerin konnte dies nicht erschüttern und keinen entsprechenden Gegenvortrag leisten, der Gegenteiliges belegt. Die Kündigung ist daher nicht nichtig.

### III. Der Praxistipp

Die Entscheidung bestätigt eindrucksvoll die weitreichende Kündigungsfreiheit in der Wartezeit. Insofern bleibt die Wartezeitkündigung ein sicheres Instrument, um Arbeitsverhältnisse mit wenig Zukunftsperspektive zu beenden.

Für die Betriebsratsanhörung betreffend eine Kündigung in der Wartezeit gilt, dass ein subjektives Werturteil („Wir haben kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Wir beabsichtigen daher, Frau Dr. S. fristgemäß innerhalb der Probezeit mit Ablauf des 31.8.2024 zu kündigen.“) genügt. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber ausführlich etwaige Kündigungsgründe schildert. Letzteres kann sich gerade bei objektiver Unrichtigkeit der Darstellung negativ auswirken und die Kündigung „zerschießen“.

Arbeitnehmer müssen für eine Maßregelkündigung klare Tatsachen vortragen, die auf eine Motivlage schließen lassen. Zeitliche Nähe allein reicht nicht. Die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern stärkt damit die Rechtssicherheit für Arbeitgeber in der Probezeit und unterstreicht zugleich die hohen Anforderungen an substantiierte Klagevorträge.

*Bella Silberstein*, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf,  
silberstein@michelspmks.de

### LAG Niedersachsen: Fristlose Kündigung wg. bewusst wahrheitswideriger Aussagen

1. Bewusst falsche Angaben eines Arbeitnehmers im Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber können wegen schwerer Rücksichtnahmepflichtverletzung eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Motiv der Kündigung: Klägerin „passt“ nicht zur Klinik

Möglichkeit der Kündigung in der Wartezeit nutzen

keine „ausführliche Betriebsratsanhörung“ erforderlich

Darlegungs- und Beweislast trägt der Arbeitnehmer

2. Um vorsätzlich falsche Angaben handelt es sich, wenn die äußernde Partei die Unrichtigkeit des Vortrags kennt oder zumindest die Unrichtigkeit für möglich hält und billigend in Kauf nimmt.

3. In der Geltendmachung einer Forderung, auf die kein Anspruch besteht, kann eine schlüssige Täuschung über Tatsachen liegen, wenn die Erklärung über eine bloße Rechtsauffassung hinaus geht und gleichzeitig einen Tatsachenkern enthält.

[Redaktionelle Leitsätze]

*LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.8.2025 – 2 SLa 735/24*

### I. Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Fachhändler für E-Bikes, zuerst als Verkäufer, und zuletzt als Filialleiter beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Beförderung des Klägers zum Filialleiter gab es zwischen den Parteien Verhandlungen über den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Beklagte übermittelte dem Kläger in diesem Zusammenhang als Anlage zu einer E-Mail einen Entwurf eines Arbeitsvertrages, in welchem auch Regelungen zu einem Bonusanspruch des Klägers getroffen wurden. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass weder der Kläger noch die Beklagte den Arbeitsvertrag unterschrieben hat.

Nachdem die Beklagte dem Kläger wegen des Verdachts von „Schwarzgeldgeschäften“ ordentlich kündigte, erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und beantragte darüber hinaus die Zahlung eines Bonus. Zur Begründung des Bonusanspruchs reichte der Kläger ein als „Arbeitsvertrag vom 15.1.2016“ bezeichnetes Schriftstück als Anlage ein. In diesem war eine abweichende Regelung zum Bonusanspruch enthalten als in dem von der Beklagten per E-Mail übersandten Entwurf.

Die Kündigungsschutzklage wurde der Beklagten am 7.2.2024 zugestellt. Mit Kündigungsschreiben vom 21.2.2024, welches dem Kläger am selben Tag zugestellt wurde, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Zur Begründung führte die Beklagte im Wesentlichen an, der Kläger habe durch die Vorlegung des Beweismittels „Arbeitsvertrag vom 15.1.2016“ ein verfälschtes Dokument als Beweismittel vorgelegt, um seinen Zahlungsanspruch zu begründen.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben (ArbG Lingen, Urt. v. 9.10.2024 – 2 Ca 69/24). Zur Begründung führte es an, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe, da kein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB vorläge. Der Kläger habe mit der Vorlage des als Arbeitsvertrages gekennzeichneten Beweismittels nicht erklärt, dass die Beklagte mit den enthaltenen Arbeitsbedingungen einverstanden gewesen sei. Gegen das Urteil des ArbG Lingen legte die Beklagte Berufung ein.

### II. Die Entscheidung

Das LAG Niedersachsen hat der Berufung, soweit hier von Interesse, stattgegeben. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten habe das Arbeitsverhältnis beendet.

Zur Begründung führte das LAG Niedersachsen an, dass nicht nur eine Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten, sondern auch eine Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten i.S.v. § 241 Abs. 2 BGB ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein könne. Dabei können auch wahrheitswidrige

Übersendung eines Arbeitsvertragsentwurfs

Einreichung eines als „Arbeitsvertrag“ bezeichneten Schriftstück

Ausspruch außerordentliche Kündigung

Verfahrensgang

Rechtmäßigkeit der außerordentlichen Kündigung  
schwerwiegende Rücksichtnahmepflichtverletzung

Angaben eines Arbeitnehmers in einem Rechtsstreit, um sich einen Vorteil zu verschaffen, die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers schwerwiegenden verletzen. Dabei käme es nicht darauf an, ob der wahrheitswidrige Vortrag für das Gericht entscheidungserheblich sei. Auch könne bereits der „untaugliche Versuch“ eines Prozessbetruges das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer irreparabel zerstören.

Ein versuchter Prozessbetrug läge dabei dann vor, wenn eine Partei vorsätzlich oder mit Eventualvorsatz unwahre Tatsachen mit dem Ziel behauptet, bei dem Gericht einen Irrtum zu erregen, wodurch dieses eine Vermögensverfügung in Form eines für den Täter günstigen Urteils erlässt, was unmittelbar zu einem finanziellen Nachteil bei dem Prozessgegner führt. Um vorsätzlich falsche Angaben handele es sich dann, wenn die vortragende Partei die Unrichtigkeit ihrer Behauptungen kennt und deren Unwahrheit in ihren Erklärungswillen aufnähme.

Unter Zugrundlegung der zuvor dargestellten Grundsätze hat der Kläger, nach Auffassung des LAG Niedersachsen einen versuchten Prozessbetrug zu Lasten der Beklagten begangen. Denn durch die Vorlage des als „Arbeitsvertrag vom 15.1.2016“ gekennzeichneten Schriftstücks als Anlage zur Klage, habe der Kläger erklärt, zwischen dem Kläger und der Beklagten sei ein Arbeitsvertrag mit dem vorgelegten Inhalt zustande gekommen. Tatsächlich sei ein solcher jedoch nie zustande gekommen. Demnach habe der Kläger über Tatsachen getäuscht. Dies sei auch vorsätzlich geschehen. Denn der Kläger habe durch sein Vorbringen im Prozess zu erkennen gegeben, dass er die Unrichtigkeit des Vortrags kannte, indem er im Laufe des Verfahrens selbst eingeräumt habe, dass es zu keiner Einigung über den Vertragsabschluss gekommen sei.

Eine vorherige Abmahnung habe es nach dem ultima-ratio-Prinzip wegen der Schwere der Pflichtverletzung nicht gebraucht, da der Kläger zielgerichtet gehandelt habe und ihm deshalb die Widerrechtlichkeit seines Verhaltens bewusst gewesen sein müsste. Auch habe der Kläger durch die Vorlage des Arbeitsvertrages nicht „bloß in berechtigter Weise seine Interessen wahrgenommen“. Denn es handele sich hier um einen klaren Verstoß gegen die prozessuale Wahrheitspflicht.

### III. Der Praxistipp

Vorsätzlich falsche Angaben im Rahmen eines Rechtsstreits können nicht nur strafrechtliche Folgen haben, sondern auch die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses begründen. Das überzeugende Urteil erinnert daran, dass die prozessuale Wahrheitspflicht aus richtigen Gründen ernst zu nehmen ist

Das Urteil bestärkt Arbeitgeber bei gleichgelagerten Fällen nicht zurückhaltend zu reagieren, sondern arbeitsrechtliche Konsequenzen wie den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung zu ergreifen.

*Sophie Esser, Rechtsanwältin, Köln, esser@michelspmks.de*

versuchter Prozessbetrug

durch Vorlage Arbeitsvertrag vom 15.1.2016

keine vorherige Abmahnung

prozessuale Wahrheitspflicht

Reaktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber

### Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 7 ABR 40/24 –

Wirksamkeit einer Betriebsratswahl bei Plattformarbeit

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Die antragstellende Arbeitgeberin gehört zu einer Unternehmensgruppe, welche Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Essen über Restaurants an Kunden anbietet. Sie unterhält an ihrem Sitz in B1 eine Zentrale mit einem für die Auslieferungsfahrer zuständigen Personalbereich sowie weiteren Fachabteilungen. In größeren Städten unterhält sie Hauptumschlagbasen (Hubs) mit Büros und Sozialeinrichtungen für Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten. In anderen Städten, sog. „Remote-Cities“, werden ausschließlich Auslieferungsfahrer beschäftigt, die mit der Arbeitgeberin im Wesentlichen digital via App und E-Mails kommunizieren. Die Auslieferungsfahrer melden sich in der App als fahrbereit an und erhalten darüber ihre einzelnen Aufträge. Bei ungeplanten Ereignissen wie Lieferverzögerungen, Kundenbeschwerden oder Unfällen auf der Strecke können sie über die App die Mitarbeiter in der Zentrale kontaktieren und Unterstützung erhalten. Zunächst bestand bei der Arbeitgeberin ein „Betriebsrat Nord“, der für die Liefergebiete/Standorte H1, K, B2, G und B3 gewählt worden war. Dieser bestellte nach seinem Rücktritt am 7.7.2022 u.a. einen Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl allein für das Liefergebiet B2, eine „Remote-City“ mit damals 71 Auslieferungsfahrern. Am 16.12.2022 wurde dort ein fünfköpfiger Betriebsrat gewählt.

Die Arbeitgeberin hat die Wahl des Betriebsrats angefochten. Der Betriebsbegriff sei verkannt worden. Im Liefergebiet B2 sei keinerlei Leitungsfunktion institutionalisiert. Der Betriebsrat meint demgegenüber, das Liefergebiet von Kurierfahrern sei ein eigenständiger Betrieb. Der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit liege in B2, weil sich dort sowohl die Restaurants als auch die Kunden befänden. Die „Leitung“ erfolge von verschiedenen Orten aus. Angesichts des Einsatzes moderner Kommunikationsmittel könne es nicht auf den Ort des Leitungsapparates ankommen. Andernfalls könne ein Arbeitgeber durch bloße Versetzung von Vorgesetzten die Betriebsratsstruktur jederzeit neu festlegen. Überdies sei die Arbeitgeberin gemäß § 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG von der Anfechtung ausgeschlossen, weil sie bewusst eine falsche Wählerliste mitgeteilt habe. Sie hätte bei Übergabe der Liste den Betriebszuschnitt klären müssen.

Das Arbeitsgericht hat dem Wahlanfechtungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats.

Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschl. vom 21.11.2024 – 3 TaBV 1/24 –

Der Senat verhandelt am selben Tag zwei Parallelverfahren (– 7 ABR 23/24 – und – 7 ABR 26/24 –).

Vorinstanz: LAG Hamburg, Urt. v. 21.11.2024 – 3 TaBV 1/24 –

Termin der Entscheidung: 28.1.2026, 10:00 Uhr

Zuständig: Siebter Senat

Wirksamkeit einer Betriebsratswahl – Betrieb/Betriebsteil bei Plattformarbeit – Liefergebiet von Kurierfahrern als betriebsratsfähige Einheit

## Impressum

---

### Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Hohenstaufenring 57  
50674 Köln  
Tel.: +49-221-50003-5  
Fax: +49-221-50003-636

### Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

### Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

### Bestellungen:

Über den Verlag unter  
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn  
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

### Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

### Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.