



In dieser Ausgabe:

- 1. Betriebsratssitzungen in großer Runde**
- 2. Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit eines Strahlenschutzbeauftragten**
- 3. Aktueller Tarifabschluss**
- 4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise**
- 5. ANG-Wirtschaftsdaten Oktober 2026**
- 6. Verdienste im Blick**

1. Betriebsratssitzungen in großer Runde

Das Arbeitsgericht Bonn hatte über eine betriebsratsinterne Streitigkeit zur Besetzung während Betriebsratssitzungen und der Gründung eines zu Sitzungen des Betriebsrats einbezogenen Arbeitskreises durch den Betriebsrat zu entscheiden (ArbG Bonn, Beschluss vom 19.11.2025 – 4 BV 33/25).

Kernpunkt des Verfahrens war die Entscheidung eines Betriebsrats, einen „Arbeitskreis Auskunftspersonen“ zu gründen und diesen mit 24 Personen zu besetzen. Während alle 24 Personen Gewerkschaftsmitglieder waren, sind nur vier der 20 Personen Betriebsratsmitglieder gewesen. Die übrigen 20 Personen waren reguläre Beschäftigte des Betriebes ohne ein Amt. Das ohnehin mit 17 ordentlichen Betriebsratsmitgliedern nicht besonders kleine Gremium beabsichtigte, diesen Arbeitskreis für einen regelmäßigen Austausch zu nutzen. Darüber hinaus wurde der gesamte Arbeitskreis zu zwei bis vier Betriebsratssitzungen jährlich eingeladen, um an der gesamten Sitzung – damit auch an der Beratung und Abstimmung für personelle Maßnahmen – teilzunehmen. Zudem gab es regelmäßig am Tag vor der Sitzung Vorbesprechungen mit dem Arbeitskreis über die Themen des nachfolgenden Sitzungstages.

Überraschenderweise hat diese Praxis nicht der Arbeitgeber beanstandet, sondern ein Betriebsratsmitglied selbst hat einen Antrag beim Arbeitsgericht eingereicht, um die Handlungen des Gremiums als rechtswidrig feststellen zu lassen. Veranlassung für diesen Antrag könnte sein, dass die Teilnahme des konkreten antragstellenden Mitglieds (die zwar bei ihrer ersten Wahl auf der Liste der Gewerkschaft stand, jedoch zwischenzeitlich eine eigene Liste gegründet hat) an einer Vorbesprechung am 17.03.2025 vom Betriebsratsvorsitzenden verweigert wurde.

Das Gericht bestätigte den Antrag, dass die Teilnahme des Arbeitskreises an Betriebsratssitzungen rechtswidrig ist. Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich, sodass nicht ohne weiteres 20 Nicht-Betriebsratsmitglieder hinzugezogen werden dürfen. Ohne ein Amt dürfen nur Sachverständige bei den Sitzungen teilnehmen, um Fragen zu beantworten oder Informationen an den Betriebsrat zu übermitteln, die dieser für eine Entscheidungsbildung braucht. Diese müssen jedoch bei der Beschlussfassung selbst den Raum verlassen. Eine Pauschalteilnahme an einer gesamten Sitzung ist ohnehin ausgeschlossen.

Ebenso war die Gründung des „Arbeitskreises“ selbst nichtig. Der Betriebsrat kann für bestimmte Themen und Aufgaben einen

Ausschuss nach § 28 BetrVG bilden. Hier hat der Betriebsrat weder die Arbeitskreismitglieder aus dem Betriebsrat gewählt noch die Themen eingegrenzt, die dieser konkret behandeln soll.

Die Argumentation des Betriebsrats überzeugte das Gericht nicht. Dieser gab an, dass er zur Gründung des Arbeitskreises und zur Einladung berechtigt war, da ein gültiger Tarifvertrag nachfolgende Regelungen enthielt: „In den Betrieben können Auskunftspersonen bis zum 1,4-fachen der Größe des BR-Gremiums gewählt werden. [...] Der Betriebsrat kann jede Auskunftsperson zu Betriebsratssitzungen einladen.“ Nach Auffassung des Gerichts sei diese Regelung so zu verstehen, dass zwar Auskunftspersonen ausgewählt, nicht aber ein Arbeitskreis gebildet wird. Eine Einladung ist zudem zwar möglich, allerdings nur, wenn die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, die konkrete Person also zur Beratung erforderlich ist. Eine andere Auslegung würde der Nicht-Öffentlichkeit zuwiderlaufen und wäre daher ohnehin unwirksam.

Damit hat das Gericht in der ersten Instanz die Beschlussfassungen mit 20 weiteren Personen fürs Erste untersagt. Der Betriebsrat wird seine Beschlüsse somit im kleinen Kreis des 17-Personen-Gremiums fassen müssen.

2. Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist eines Strahlenschutzbeauftragten

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufrist zu entscheiden, die nach dem Entschluss, dass der Betrieb eingestellt wird, ausgesprochen wurde (LAG Köln 03.07.2026 – 8 SLa 323/25).

Da der Mitarbeiter durch die Betriebsstilllegung nicht weiter beschäftigt werden konnte, durch § 70 Abs. 6 StrlSchG eine ordentliche Kündigung jedoch ausgeschlossen ist, sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist aus. Der wichtige Grund für eine Kündigung sei durch die Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung wegen der Betriebsstilllegung gegeben; durch die soziale Auslaufrist sollte der Mitarbeiter jedoch im Vergleich zu ordentlich kündbaren Arbeitnehmern nicht schlechter gestellt werden.

Anders als die Vorinstanz hielt das LAG Köln die Kündigung für unwirksam und hielt die Betriebsstilllegung nicht für einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB. Ein wichtiger Grund komme nach dem LAG „allenfalls in Betracht, wenn [...] der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste“. Dies sei jedoch hier nicht der Fall. Durch eine Abberufung kann die Kündigung nach einem Jahr des nachwirkenden Schutzes ausgesprochen werden. Eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist sei daher für die Strahlenschutzbeauftragung bereits grundsätzlich nicht möglich.

Die nach der Kündigungsmöglichkeit einzuräumende Kündigungsfrist wie auch eine vertragliche Abfindungsregelung zur Absicherung des Mitarbeiters sei nicht zu berücksichtigen, da

diese eine individuelle Vereinbarung und keine Folge eines gesetzlichen Kündigungsschutzes ist.

Das Urteil stellt eine erhebliche Belastung für Arbeitgeber dar, zitiert jedoch mit der Voraussetzung „über Jahre“ das BAG und ist damit in der höchststrichterlichen Rechtsprechung verankert. Inwiefern eine Betriebsstilllegung und damit eine tatsächlich fehlende Beschäftigungsmöglichkeit für ein Jahr zuzüglich zur Dauer der Kündigungsfrist keinen wichtigen Grund darstellen soll, ist im Ergebnis nicht nachvollziehbar. Der Arbeitgeber hat daher gegen das Urteil Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG diesen Sachverhalt bewertet.

Praxishinweis:

Dokumentieren Sie Sonderfunktionen, die einen Kündigungsschutz begründen, sorgfältig. Dieser Schutz muss zwingend berücksichtigt werden und kann – wie im oben dargestellten Fall – sogar zur Unwirksamkeit bei außerordentlichen Kündigungen führen, die auf den ersten Blick offensichtlich erscheinen.

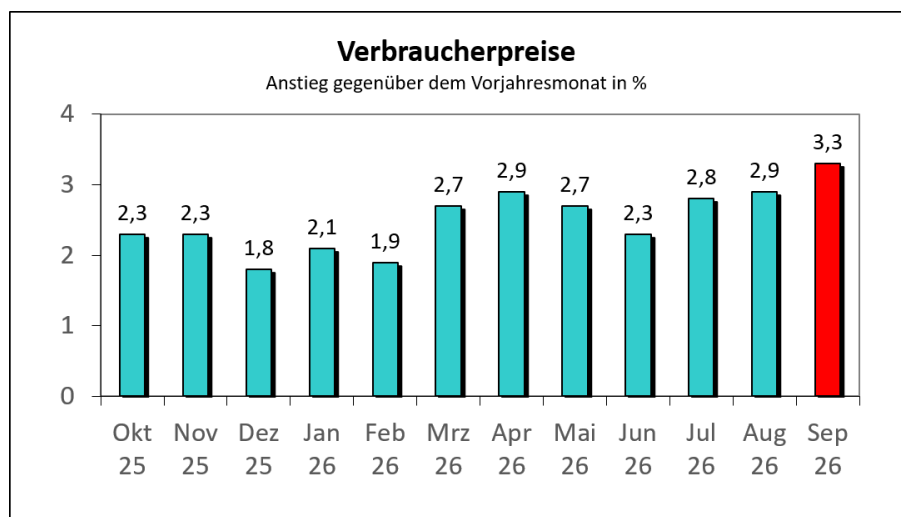
3. Aktueller Tarifabschluss

Am 08.10.2026 haben sich der Arbeitgeberverband Nikotin & Innovation e. V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Tabak- und Nikotinindustrie** geeinigt:

- Erhöhung der Entgelte ab dem 01.12.2026 um 3,1 %.
- Weitere Erhöhung der Entgelte ab dem 01.01.2028 um 2,6 %.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 01.12.2026 um 80 € und ab dem 01.01.2028 um weitere 80 €.
- Laufzeit: 01.12.2026 – 31.12.2028 (25 Monate)

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise



5. ANG-Wirtschaftsdaten Oktober 2026

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Oktober 2026.

6. Verdienste im Blick

Die aktuelle BDA-Auswertung „Verdienste im Blick“ für das II. Quartal 2026, welche über die aktuellen und relevanten Entwicklungen im Tarifbereich informiert, stellen wir Ihnen auf unserer Homepage im [Newsroom](#) zur Verfügung.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt
Syndikusrechtsanwalt