VERBAND DER ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT E.V.



NEWSLETTER - AUSGABE 45/2026

4. November 2026

In dieser Ausgabe:

1. **Kündigung ohne Vollmacht? Zurückgewiesen! – Wie eine Wartezeitkündigung zum Eigentor wurde**
2. **KI im Betrieb: Einigungsstelle ja – aber nicht für alles**
3. **HR Trend Studie 2026 in der Food and Consumption Value Chain**

1. Kündigung ohne Vollmacht? Zurückgewiesen! – Wie eine Wartezeitkündigung zum Eigentor wurde

Das Arbeitsgericht Dortmund (Urteil vom 26.08.2026 – 9 Ca 1249/26) hat in einer aktuellen Entscheidung beide Kündigungen eines Sicherheitsdienstleisters an einen erst sechs Monate beschäftigten Arbeitnehmer verworfen.

Der Arbeitnehmer war seit dem 15.09.2025 beschäftigt. Mit Schreiben vom 09.03.2026 – zugegangen am 11.03.2026 – kündigte die Beklagte, unterzeichnet von einem Mitarbeiter mit dem Zusatz „Geschäftsleitung Finanzen & Entwicklung", dem keine Originalvollmacht beilag. Der Arbeitnehmer holte sich zwei Tage später Rechtsrat und wies die Kündigung fünf Tage nach Zugang mangels Vollmacht i.S.d. § 174 Satz 1 BGB zurück. Die Beklagte kündigte daraufhin erneut am Sonntag, den 15.03.2026, indem sie das Schreiben in den Briefkasten des Klägers einwarf.

Das Arbeitsgericht erkannte, dass die Zurückweisung berechtigt erfolgte, die erste Kündigung mithin unwirksam war. Hierbei sah das Gericht die Zurückweisung nach fünf Tagen noch als unverzüglich an, sodass der Arbeitnehmer sich, ohne die Frist verstreichen zu lassen, vorhergehenden Rechtsrat einholen durfte. Der hiergegen vorgebrachte Einwand der Beklagten, der Arbeitnehmer habe von der Bevollmächtigung gewusst, konnte nicht überzeugen. Nach § 174 Satz 2 BGB ist die Zurückweisung nur ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber – also der Arbeitgeber selbst – den Arbeitnehmer von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat. Eine behauptete Information durch den Bevollmächtigten selbst genügt ebenso wenig wie die bloße Funktion des Unterzeichners als Ansprechpartner in Personalangelegenheiten oder die Bezeichnung „Geschäftsleitung Finanzen & Entwicklung". Ohne erkennbare, üblicherweise mit Kündigungsbefugnis verbundene Position (etwa Prokurist oder Personalabteilungsleiter) und ohne interne Bekanntmachung bleibt die Zurückweisung möglich. Das Gericht betonte außerdem, dass es nicht treuwidrig ist, die Rechte aus § 174 BGB auszuüben, wenn der Arbeitgeber die Kündigung bewusst knapp vor Ablauf der Wartezeit ausspricht, da jenes Risiko allein beim Arbeitgeber liege.

Die zweite Kündigung fiel hingegen in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – und scheiterte daran, dass die Arbeitgeberin keinerlei verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigungsgründe vortrug bzw. vortragen konnte. Die Kündigung war einzig und maßgeblich auf die Wartezeit von

sechs Monaten bezogen. Jene Wartezeit lief am Samstag, den 14.03.2026 ab, ohne dass die Wochenendregelung des § 193 BGB die Frist verlängert hätte, welche für die Wartezeitberechnung nach der Rechtsprechung des BAG gerade nicht gelte. Dem kam hinzu, dass die am Sonntag eingeworfene Kündigung zudem erst am Montag, also nach Ablauf der Wartezeit, zugehen konnte. Damit unterlag sie dem vollen Kündigungsschutzregime. Ergänzend wurde die Beklagte noch verurteilt, die elektronische Arbeitsbescheinigung nach §§ 312, 313a SGB III an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Demgegenüber wies das Gericht den geltend gemachten Weiterbeschäftigungsantrag infolge der aktuellen Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab.

Praxishinweis:

Wer als Arbeitgeber Kündigungsbefugnisse delegiert, sollte die betroffenen Arbeitnehmer selbst und eindeutig in Kenntnis setzen – idealerweise durch beigefügte Originalvollmacht im Kündigungsschreiben. Andernfalls riskiert man, dass die Kündigung nach § 174 BGB zurückgewiesen wird. Dies kann gravierende Folgen nach sich ziehen. Ist die Wartezeit zwischenzeitlich abgelaufen, muss die Nachkündigung dem vollen Kündigungsschutz standhalten. Die Berufung auf Funktionstitel oder „der Mitarbeiter hat das immer so gemacht" trägt nicht.

Wartet der Arbeitgeber mithin die sechs Monate fast ab und kündigt „auf den letzten Drücker", trägt er das Risiko von Zugangsverzögerungen und der Wartezeitberechnung. Bei geplanter Wartezeitkündigung empfiehlt sich, ein Sicherheitspuffer von mehreren Tagen vor dem Fristablauf einzuplanen. Im Weiteren bleibt es dabei, fortwährend die Berechnungen der Kündigungstermine sowie die Vollmachten zu kontrollieren.

Vor jeder Wartezeitkündigung ist die nachfolgende kurze Checkliste abzuarbeiten – vertretungsberechtigter Unterzeichner mit Vollmacht, korrekte Wartezeitberechnung inklusive Beschäftigungsbeginn, Zugangstag inklusive Wochenende, und bei verspätetem Zugriff: Kündigungsgrund dokumentieren.

2. KI im Betrieb: Einigungsstelle ja – aber nicht für alles

Das LAG Köln grenzt mit seiner Entscheidung, Beschluss vom 31.06.2026 – 9 TaBV 38/26, den Regelungsauftrag der Einigungsstelle bei KI-bedingter Betriebsänderung ein und gibt Arbeitgebern damit eine wichtige Verfahrenslandkarte.

Ein privates Eisenbahnverkehrsunternehmen mit rund 1.250 Arbeitnehmern plante im Projekt „Fit for Purpose" die Auflösung und Zusammenlegung von Organisationseinheiten, die grundlegende Umgestaltung von Aufgabenbereichen sowie den Einsatz neuer KI- und IT-Systeme, welches betriebsbedingte Kündigungen und Versetzungen nach sich ziehen sollte.

Nach über einem halben Jahr Verhandlungen erklärte der Arbeitgeber diese für gescheitert und beantragte die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle für Interessenausgleich und Sozialplan. Der Betriebsrat wehrte sich dagegen und wollte den Regelungsauftrag erweitern. Dieser begehrte sämtliche mit der Betriebsänderung zusammenhängenden Mitbestimmungsrechte, insbesondere zur Einführung, Anwendung und Nutzung der KI-

und IT-Systeme (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) samt Datenschutz und Verarbeitung Beschäftigtendaten in dasselbe Einigungsstellenverfahren mit einzubeziehen.

Das LAG Köln gab dem Arbeitgeber recht. Die Einigungsstelle für Interessenausgleich und Sozialplan war einzusetzen. Diese war für die geplante Betriebsänderung mit organisatorischen und technischen Maßnahmen nicht offensichtlich unzuständig. Zudem stand die Ernsthaftigkeit der Vorverhandlungen der Anrufung nicht entgegen. Insbesondere konnte die Bemängelung des Betriebsrates, dieser verfüge über unzureichende Informationen, nicht durchdringen. Vielmehr betonte das Gericht ausdrücklich den Beschleunigungszweck. Die Einigungsstelle soll festgefahrene Verhandlungen zügig wieder in Gang setzen und gerade nicht als Hebel für Nachverhandlungen über die Unterrichtung dienen.

Ferner konnte der Regelungsauftrag nicht gegen den Willen des Arbeitgebers auf die Einführung und Anwendung der KI-Systeme selbst erstreckt werden. Das LAG sah zwar durchaus Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG und ggf. § 97 Abs. 2 BetrVG beim KI-Einsatz, verneinte aber für deren gerichtliche Durchsetzung in diesem Verfahren den konkreten Regelungsbedarf. Es stünde gerade erst nach der Einigung auf einen Interessenausgleich oder nach dem Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen fest, ob und welche KI-Systeme tatsächlich eingeführt werden. Die Interessenausgleichsverhandlungen richten sich auf die unternehmerische Planung (ob, wann, wie die Betriebsänderung erfolgen soll), nicht auf die konkrete Systemeinführung.

Das Gericht betonte, dass die Spruchkompetenz der Einigungsstelle in zwingenden Mitbestimmungsangelegenheiten nicht dazu dienen darf, die Betriebsänderung selbst durch Einigungsstellenbeschluss vorwegzunehmen oder zu blockieren, sodass der Interessenausgleich mit anderen Worten der Betriebsänderung vorangehen muss. Der Arbeitgeber soll die Betriebsänderung notfalls ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführen dürfen. Dies unterscheidet den Fall von der unproblematischen Kombination von Interessenausgleichs- und Sozialplan-Einigungsstelle, wo die Sozialplanpflicht nur Rechtsfolge der durchsetzbaren Betriebsänderung ist.

Ferner waren die Widerananträge des Betriebsrats auf Erweiterung des Regelungsgegenstands unstatthaft, sodass das Gericht nach rechtlichem Gehör einen von beiden Seiten nicht vorgeschlagenen, neutralen Vorsitzenden bestellen durfte.

Praxishinweis:

Das LAG stellt klar, dass die Mitbestimmung gestuft und nacheinander und damit gerade nicht gleichzeitig in einem Verfahren ausgeübt wird (erst Interessenausgleich und Sozialplan). Die konkrete Mitbestimmung zur Einführung und Nutzung der KI-Systeme (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) folgt anschaulich gesprochen „in der zweiten Runde", wenn feststeht, was tatsächlich eingeführt wird.

Dies meint, der Arbeitgeber sollte die Betriebsänderung und die konkreten Mitbestimmungstatbestände sauber trennen und zeitlich sequenzieren. Umgekehrt darf er sich aber nicht dem Einigungsstellenverfahren verweigern.

Im Ergebnis empfiehlt sich gerade bei KI-Projekten, die unternehmerische Planung (Betriebsänderung) und die Systemeinführung (Mitbestimmung) in der Verhandlungsstrategie getrennt zu führen und frühzeitig zu dokumentieren, welche Systeme Teil der Planung und welche Entscheidungen noch offen sind.

Für die Einigungsstelle selbst gilt: Sie muss bei KI-bedingten Betriebsänderungen – so das LAG – dynamische Entwicklungen berücksichtigen, etwa Lernkurven, Datenverfügbarkeit und die noch nicht abschließend feststehenden Produktivitätseffekte der Systeme.

3. HR Trend Studie 2026 in der Food and Consumption Value Chain

Mit NL 18/2026 hatten wir Ihnen den Fragebogen zur HR-Trendstudie 2026 übersandt. Die HR-Trendstudie der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) und der AFC Personalberatung (AFC) gilt mittlerweile als verlässlicher Seismograph für die Entwicklungen im Personalmanagement der Ernährungs- und Genussmittelindustrie. In der inzwischen 14. Auflage haben 456 Führungskräfte und HR-Verantwortliche ihre Einschätzungen und Erfahrungen zu aktuellen Trends und Herausforderungen geteilt.

Die Studie kann auf unserer Homepage im Mitgliederbereich – Newsroom – News eingesehen werden.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Tim Jessen
Assessor