



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsunternehmen**

VMG Süd
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Amtsgericht Stgt. VR 615
Telefon 0711/ 61 55 23-40
Telefax 0711 / 61 55 23-50
info@vmg-sued.de
www.vmg-sued.de

22. Oktober 2025

RUNDSCHREIBEN 10/2025

- Information zu Rücknahme- und Informationspflichten des Einzelhandels nach dem Elektro- und Elektronikgerätegesetz 
- Schulung von KI-Kompetenz für Mitarbeiter
- Fristlose Kündigung wegen Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten

Information zu Rücknahme- und Informationspflichten des Einzelhandels nach dem Elektro- und Elektronikgerätegesetz

Diesem Rundschreiben beigelegt ist ein Informationsschreiben des Baden-Württembergischen Ministeriums für Umwelt-, Klima- und Energiewirtschaft hinsichtlich der Rücknahme- und Informationspflichten des **Einzelhandels** nach dem Elektro- und Elektronikgerätegesetz (ElektroG).

Anlass sind **zahlreiche Rückmeldungen der Vollzugsbehörden**, dass die Anforderungen nach diesem Gesetz im Einzelhandel in Baden-Württemberg teilweise nicht oder nur unvollständig umgesetzt werden.

Mit dem in der **Anlage** beigelegten Informationsschreiben möchte das Ministerium den Einzelhandel in Baden-Württemberg an die Einhaltung und Umsetzung des ElektroG erinnern.

Das Informationsschreiben enthält wichtige Details zu den Rücknahme- und Informationspflichten sowie allgemeine Informationen zur ordnungsgemäßen Entsorgung von Elektro- und Elektronikgeräten.

Wir bitten um entsprechende Beachtung, sofern Sie hiervon betroffen sein sollten.

* * *

Schulung von KI-Kompetenz für Mitarbeiter

Die Anwendung von künstlicher Intelligenz (KI) ist mittlerweile aus dem Alltag ebenso wie aus dem Berufsleben nicht mehr wegzudenken, was auch den Gesetzgeber hat aktiv werden lassen (*siehe dazu auch unser Rundschreiben 3/2025*):

Gemäß **Art. 4** der KI-Verordnung (KI-VO) sind Anbieter und Betreiber von KI-Systemen verpflichtet, sicherzustellen, dass ihr Personal über ein angemessenes Maß an KI-Kompetenz verfügt.

Diese Pflicht gilt unmittelbar seit dem 02.02.2025. Die Einhaltung dieser Pflicht kann seit dem 03.08.2025 von den Aufsichtsbehörden überprüft werden.

Die EU-Kommission hat einen FAQ-Katalog zur KI-Kompetenz veröffentlicht, in dem sie erläutert, wie sie die Bestimmungen zur Forderung von KI-Kompetenz nach Art. 4 der KI-VO versteht. Die Kommission stellt darin klar, **dass es sich bei Art. 4 KI-VO um eine gesetzliche Verpflichtung und nicht lediglich um eine Empfehlung handelt.**

Nachlesen können Sie diese FAQ unter folgender Internetadresse:

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/faqs/ai-literacy-questions-answers>

Hierzu erlauben wir uns folgende **Hinweise**:

1. Bin ich als Unternehmen hiervon überhaupt betroffen?

Die Verpflichtung zur Schulung von Mitarbeitern besteht für Anbieter und Betreiber von KI-Systemen.

Ein **Anbieter** ist nach **Art. 3 Nr. 2** KI-VO jede natürliche oder juristische Person, die ein KI-System entwickelt und entwickeln lässt und es unter eigenem Namen oder eigener Marke in Verkehr bringt oder in Betrieb nimmt, unabhängig davon, ob dies gegen Entgelt oder unentgeltlich erfolgt.

Ein **Betreiber** ist eine natürliche oder juristische Person, die ein KI-System unter ihrer Aufsicht verwendet, es kontrolliert oder Zweck und Mittel seiner Nutzung bestimmt.

Hierzu gehören also etwa **Unternehmen**, die ein KI-System eines Drittanbieters in ihrer Software nutzen oder zur Unterstützung ihrer Prozesse einsetzen.

Jedenfalls Letzteres dürfte auch bei Einzelhandelsunternehmen der Fall sein, mit der Folge, dass die KI-Verordnung für sie anwendbar wäre.

2. Was bedeutet die Verpflichtung aus Art. 4 der KI-Verordnung, sicherzustellen, dass das Personal über ein angemessenes Maß an KI-Kompetenz verfügt?

Der Begriff der KI-Kompetenz ist in **Art. 3 Nr. 56** der KI-VO legal definiert.

Darunter fallen die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und mögliche Schäden, die sie verursachen, bewusst zu werden.

Wann ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz vorliegt, ist den o.g. FAQ zu entnehmen (Mindestinhalte eines KI-Kompetenzprogramms).

Die EU-Kommission hat folgende Mindestanforderungen definiert:

- Es ist ein grundlegendes Verständnis über die Funktionsweise von KI sicherzustellen,
- Herausarbeitung, in welcher Rolle das Unternehmen beim Einsatz von KI auftritt (Anbieter oder Betreiber?),
- die Risiken und Maßnahmen zur Risikominimierung sind zu analysieren,
- rechtliche Rahmenbedingungen und Leitlinien müssen berücksichtigt werden.

3. Was bedeutet dies nunmehr konkret im Hinblick auf erforderliche Schulungen?

Auch hier ist derzeit unklar, welche Art von Schulungen oder Fortbildungen erforderlich sind. Die Bezeichnung in der KI-Verordnung, die Befähigung zum sachkundigen Einsatz von KI zu gewährleisten, ist letztlich eine Leerformel. Den Unternehmen bleibt also ein großer Gestaltungsspielraum, abhängig vom Einzelfall bzw. konkreten Kontext (in welchem Sektor wird KI eingesetzt)?

In der Praxis bietet sich eine zweistufige Umsetzung an, mit

- Basisschulungen für alle Personen, die mit KI-Systemen in Kontakt kommen bzw. diese operativ einsetzen und
- ergänzenden Schulungen für Personen mit besonderen Funktionen bzw. speziellen Bedürfnissen, die ggfs. weitergehende Schulungen erforderlich machen.

Es kann jedoch unzureichend sein, sich einfach auf die Gebrauchs-anweisung der KI-Systeme zu verlassen oder die Mitarbeiter lediglich zu bitten, sie zu lesen.

Ob der Arbeitgeber über die verpflichtende Einmal-Schulung vor dem Einsatz von KI hinaus weitere Kompetenzen vermitteln muss, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Aufgrund der dynamischen Entwicklung der KI-Systeme sind regelmäßige Weiterbildungen allerdings sinnvoll.

4. Welche Rechtsfolgen gibt es bei Nichtbeachtung?

Die Marktüberwachung begann – wie oben bereits ausgeführt - am 03.08.2025.

Ab diesem Zeitpunkt sind nationale Behörden befugt, Sanktionen zu verhängen, darunter Bußgelder oder behördliche Auflagen.

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte den FAQs unter dem oben genannten Link.

* * *

Fristlose Kündigung wegen Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten

Die Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten kann eine außerordentliche Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn sie nicht mit erheblicher Gewaltanwendung erfolgt. Reagiert ein Arbeitnehmer auf die Ansprache eines Vorgesetzten wegen der pflichtwidrigen Nutzung eines privaten Smartphones mit den Worten „Hau ab hier!“, stößt ihn weg und tritt nach ihm, ist eine Abmahnung vor dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung entbehrlich, so das LAG Niedersachsen in einem aktuellen Urteil vom 25.08.2025 (Az.: 15 SLa 315/25).

Der ledige Kläger war seit dem 02.02.2019 als Be- und Entlader beschäftigt. Am 22.10.2024 sah der Gruppenleiter E. des Arbeitgebers den Kläger vor einer Ausladeluke in der Halle mit einem privaten Smartphone in der Hand stehen. Die Nutzung privater Smartphones während der Arbeitszeit war den Mitarbeitern des Arbeitgebers untersagt.

Nachdem sich der Gruppenleiter dem Kläger näherte, um ihn auf das Verbot der Smartphonennutzung hinzuweisen, sagte dieser zu ihm: „Hau ab hier!“, stieß ihn mit der rechten Hand gegen die linke Schulter und trat mit dem rechten Fuß in die Richtung des Gruppenleiters, wobei er ihn berührte. Anschließend äußerte der Kläger noch etwas Unverständliches gegenüber dem Gruppenleiter und vollführte eine Geste mit erhobenem rechten Zeigefinger.

Als der Vorgesetzte daraufhin den Arbeitsbereich des Klägers verließ, widmete dieser sich erneut seinem Smartphone. Von dem Vorfall existierten Videoaufnahmen, die der Arbeitgeber in die Verhandlung einführte.

Nach Anhörung des Betriebsrates kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Parteien am 29.10.2024 fristlos und hilfsweise ordentlich.

Mit seiner erhobenen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Hannover hatte der Kläger zunächst Erfolg: Das Arbeitsgericht Hannover vertrat die Auffassung, dies genüge nicht für eine fristlose Kündigung und auch eine ordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung sei nicht möglich.

Dies sah das **LAG Niedersachsen** zu Recht als **nicht haltbar** an und **bestätigte die fristlose Kündigung**:

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stand für das LAG Niedersachsen fest, dass der Kläger den Zeugen E. gegen die Schulter gestoßen und nach ihm getreten habe, ohne von diesem dazu provoziert worden zu sein. Dies sei auf den Videoaufnahmen klar erkennbar gewesen. Zwar ging das LAG nicht davon aus, dass der Kläger dem Zeugen E. durch den Stoß und den Tritt erhebliche Schmerzen zugefügt hatte. Es habe sich aber gleichwohl zumindest bei dem Stoß um eine erhebliche Berührung des Zeugen gehandelt. Es sei auf dem Video zu erkennen gewesen, dass der Zeuge infolge des Stoßes einen Schritt zur Seite gemacht habe. Daraus sei zu schließen, dass der Stoß mit nicht unerheblicher Kraft ausgeführt worden sei.

Den Einwand des Klägers, dass der Gruppenleiter nicht der direkte Vorgesetzte des Klägers gewesen sei, ihm also keine Weisungen erteilen dürfen, empfand das Gericht zu Recht als irrelevant, da der Gruppenleiter jedenfalls auf einer höheren Hierarchiestufe als der Kläger stand.

Das LAG bewertete das Verhalten des Klägers als **schwerwiegende Pflichtverletzung**, die grundsätzlich geeignet sei, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

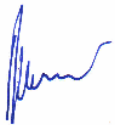
Insbesondere widersprach das LAG Niedersachsen auch der Auffassung des Arbeitsgerichts Hannover, dass es einer vorherigen Abmahnung bedurft hätte:

Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen ist, so das LAG, eine **schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten**. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die **betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt** wird und nicht durch Verletzungen Arbeitskräfte ausfallen. Der **Arbeitgeber darf auch berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt**, wenn er von einer Kündigung in einem solchen Fall absieht.

Bei Tötlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung. Denn der Arbeitnehmer weiß von vornherein, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Dies gilt uneingeschränkt bei schweren Tötlichkeiten. Hier kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsgefahr begründen und den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsse (so bereits BAG vom 18.09.2008, Az.: 2 AZR 1039/06).

Im konkreten Fall handelte es sich zwar im Hinblick auf die vom Kläger angewandte Gewalt nicht um eine schwere Tötlichkeit. Die Pflichtverletzung hatte aber nach Auffassung des LAG gleichwohl ein erhebliches Gewicht. Der Kläger habe nicht davon ausgehen dürfen, dass es der Arbeitgeber akzeptiere, wenn ein Vorgesetzter, der einen Pflichtenverstoß feststelle, in der geschehenen Weise angesprochen und tötlich angegangen werde. **Besonderes Gewicht maß das LAG zudem der Tatsache zu, dass der Kläger nach der Tötlichkeit sein pflichtwidriges Verhalten unbeeindruckt fortsetzte.**

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anlage

BESINNLICHES UND SINNVOLLES

**„Ich hielt es für besser,
etwas zu leisten,
als nichts zu versuchen,
weil man nicht alles leisten kann“**

Alexander von Humboldt

** 14.09.1769 † 06.05.1859,*

deutscher Naturforscher und Geograph