

Urteilsdienst für den Betriebsrat



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



SEITE 3

MASSENENTLASSUNG

Kleiner Fehler führt nicht zur Unwirksamkeit von Kündigungen

SEITE 6–7

BESCHLUSSFASSUNG

Wie Sie einen wirksamen Beschluss fassen



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,

aktuell sind nur noch ca. 23 % der Betriebe tarifgebunden. Im Jahr 2000 waren es noch ca. 44 %. Das geht aus Erhebungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) hervor. Das neue Bundestariftreuegesetz soll nun dazu beitragen, dass die Tarifgebundenheit der Unternehmen wieder steigt – etwa dadurch, dass seit dem 1.5.2026 öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen vergeben werden, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einer Verordnung definierte tarifliche Bedingungen bieten.

Ob damit wirklich mehr Tarifbindung erreicht wird, bleibt abzuwarten. Es ist zu hoffen! Dennoch habe ich meine Zweifel, denn es gibt bereits seit Jahren Tariftreuegesetze in allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen. Den Rückgang der Tarifbindung haben sie allerdings bis dato nicht aufgehoben. Zudem gibt es Unternehmen, die sowieso keine öffentlichen Aufträge annehmen. Als Betriebsrat können und sollten Sie sich – Tarifbindung hin oder her – dafür einsetzen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen marktgerecht entlohnt werden. Eine Muster-Betriebsvereinbarung zu Grundsätzen der Prämienentlohnung lesen Sie deshalb auf Seite 11.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Massenentlassung: Kleiner Fehler führt nicht zur Unwirksamkeit von Kündigungen Seite 3

Elternzeit: Kündigungsschutz beginnt vor den jeweiligen Abschnitten neu Seite 4

Arbeitgeber verpasst 2-Wochen-Frist: Außerordentliche Kündigung wirksam Seite 5

Arbeitgeber darf ein Zwischenzeugnis nicht grundlos verweigern Seite 8

Interessenkonflikte: Fristlose Kündigung ist wirksam Seite 10

Auslieferungsbeleg des Einwurfeinschreibens ist kein Zustellungsbeweis Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie einen wirksamen Beschluss fassen Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Darf unser Arbeitgeber einen Kollegen aus dem Gremium versetzen? Seite 9

Darf unser Arbeitgeber Pflichten im Arbeitsschutz übertragen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Grundsätze der Prämienentlohnung 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, Michael Schrader, 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: Mheep; S. 5: MQ-Illustrations; S. 10: svort – alle AdobeStock | 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

Massenentlassung | Lesezeit 2 Minuten

Kleiner Fehler führt nicht zur Unwirksamkeit von Kündigungen

Plant Ihr Arbeitgeber mehrere Kündigungen während eines kurzen Zeitraums, gerät er schnell in den Bereich der Massenentlassung. Diese muss er der Bundesagentur für Arbeit vorher anzeigen (§ 17 Abs. 3 KSchG). Ein Fehler in diesem Zusammenhang führte bisher meist zur Unwirksamkeit der jeweiligen Kündigung – allerdings ist das nicht immer der Fall, wie aus einer jetzt veröffentlichten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervorgeht (25.6.2026, Az. 6 AZR 7/26). Maßgeblich sei, ob der Fehler den Zweck des Anzeigeverfahrens beeinträchtigt.

Insolvenzverwalter nennt zu wenige Beschäftigte

Der Fall: Im entschiedenen Fall ging es um einen insolventen Schlüsselhersteller und Maschinenbau-Betrieb. Der Insolvenzverwalter plante die Betriebsschließung und die Entlassung der zu dem Zeitpunkt noch verbliebenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach der Unterrichtung des Betriebsrats und dem Abschluss eines Interessenausgleichs erstattete der Insolvenzverwalter eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit. In diesem Zusammenhang nannte er der Bundesagentur für Arbeit eine zu geringe Anzahl an Beschäftigten, die er entlassen sollte.

In der Massenentlassungsanzeige hatte er angeführt, dass er beabsichtige, 34 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlassen. Letztlich kündigte er allerdings tatsächlich „nur“ 31 oder 32 Personen.

Einer der von einer Kündigung betroffenen Arbeitnehmer wollte das nicht akzeptieren. Er hielt seine Kündigung wegen der der Bundesagentur für Arbeit falsch genannten Anzahl an Kündigungen für unwirksam. In der Begründung seiner Kündigungsschutzklage verwies er auf widersprüchliche, fehlerhafte Angaben gegenüber dem Betriebsrat und der Agentur für Arbeit; allerdings ohne Erfolg. Denn das BAG sah es anders.

Kündigung wirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Kündigung wirksam war und das Arbeitsverhältnis beendet habe. Ihre Entscheidung begründeten die Richter vor allem mit dem Zweck der Massenentlassungsanzeige. Sie stellten klar, dass der Zweck des Anzeigeverfahrens sei, der zuständigen Bundesagentur für Arbeit zu ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen.

Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.

Maßgeblich ist der Zweck

Das Gericht stellte hier klar, dass – sofern die in einer Anzeige gemachten Fehler dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen – die Fehler auch nicht notwendigerweise zur Unwirksamkeit der Kündigung führen müssten. Das war nach Meinung der Richter hier, wo es um eine geringfügig zu hohe Anzahl von Beschäftigten ging, der Fall. Die Tatsache, dass der Insolvenzver-

walter 2–3 Personen zu viel angegeben hatte, beeinträchtigte die Arbeitsverwaltung nach Ansicht des Gerichts nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Konsequenzen von Massenentlassungen zu begrenzen.

So kommen Sie bei Massenentlassungen ins Spiel

Neben der Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit hat Ihr Arbeitgeber bei einer Massenentlassung eine weitere Pflicht. Er muss Sie nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG rechtzeitig über die geplanten Kündigungen unterrichten. Die Unterrichtungspflicht geht über die schlichte Information hinaus. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist vielmehr gehalten, die geplanten Maßnahmen mit Ihnen zu beraten. Es ist seine/ihre Aufgabe, ein Konsultationsverfahren mit Ihnen als Betriebsrat durchzuführen.

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, mit Ihnen zu beraten, wie er/sie die geplanten Kündigungen eventuell doch noch verhindern kann (§ 17 Abs. 2 KSchG). Außerdem geht es darum, festzulegen, welche sozialen Maßnahmen für die zu kündigenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergriffen werden können (§ 17 Abs. 2 KSchG). Nutzen Sie die Ihnen zustehenden Rechte im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

→ FAZIT

Fehler führen nicht automatisch zur Unwirksamkeit

Fehler bei Massenentlassungen sind ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht. Auch wenn diese Entscheidung zuungunsten des betroffenen Arbeitnehmers ausgefallen ist, werte ich sie keinesfalls als Freibrief für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ich empfehle Ihnen dringend, eine Kündigung im Zusammenhang mit einer Massenentlassung unbedingt rechtlich überprüfen zu lassen. Fehler können und werden auch weiterhin erheblich sein. Weisen Sie Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen darauf hin.

ADIUVA IMPULS

Massenentlassungen sind aktuell leider in vielen Betrieben ein Thema. Haben Sie Fragen zu diesem Thema? Dann setzen Sie sich gerne mit mir unter: becker@adiuva.de in Verbindung. Ich freue mich, von Ihnen zu hören.

Elternzeit | Lesezeit 2 Minuten

Kündigungsschutz beginnt vor den jeweiligen Abschnitten neu

Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen dürfen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit nicht mehr kündigen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können die Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufteilen. Tun sie das, gilt der besondere Kündigungsschutz nicht nur vor dem Beginn der ersten Phase der Elternzeit. Er gilt vielmehr auch vor dem Start jedes weiteren Abschnitts. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschieden (18.6.2026, Az. 2 AZR 213/25).

Probezeitkündigung nach bewilligter Elternzeit

Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit dem 1.7.2024 bei seinem Arbeitgeber als Techniker im Tiefbauamt beschäftigt. Kurz nach seinem Arbeitsbeginn, nämlich am 23.7.2024, beantragte er Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres für die Betreuung seiner Tochter. In seinem Antrag präzisierte er 4 einzeln aufgelistete Zeiträume zwischen dem 1.7.2024 und dem 10.7.2027. Der erste Abschnitt begann am 11.7.2024 und endete am 10.8.2024. Der zweite Abschnitt sollte am 11.11.2024 beginnen und am 10.7.2025 enden. Den dritten und vierten Abschnitt wollte er im Jahr 2025 nehmen.

Arbeitnehmer beantragt Teilzeitarbeit während Elternzeit

Für die Zeit des zweiten Abschnitts beantragte der Arbeitnehmer zudem eine Teilzeittätigkeit. Mit Schreiben vom 1.8.2024 bewilligte der Arbeitgeber die Elternzeit. Zudem stimmte er in dem entsprechenden Schreiben der Teilzeittätigkeit zu.

Arbeitgeber kündigt während der Probezeit

Anfang Oktober 2024 kündigte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis während der Probezeit, nachdem er zuvor den Personalrat angehört hatte. Eine Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 BEEG durch die zuständige oberste Landesbehörde hatte er jedoch zuvor nicht eingeholt. Der Arbeitnehmer befand sich zum Zeitpunkt der Kündigung nicht in Elternzeit.

Arbeitnehmer wehrt sich

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Klage. Darin machte er geltend, dass die Kündigung unwirksam sei. Sie verstoße gegen das Kündigungsverbot in § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG. Denn der Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG bestehe vor jedem Abschnitt. Zwar habe er sich zum Zeitpunkt der Kündigung nicht in Elternzeit befunden; der zweite Abschnitt stand jedoch kurz bevor. Da die Kündigung in den 8 Wochen vor dem zweiten Elternzeitabschnitt ausgesprochen wurde, bestehe vorwirkender Kündigungsschutz.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Die Kündigung ist nach § 134 i. V. m. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG unwirksam, so das BAG. Zur Begründung verwiesen die Richter darauf, dass Arbeitnehmer, die Elternzeit beantragen, einen besonderen Kündigungsschutz haben. Und zwar sobald ein Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag stellt. Allerdings darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit nicht mehr kündigen.

Probezeit ist unerheblich

Dabei ist es unerheblich, dass sich der Arbeitnehmer noch in der Probezeit befand. Denn das BEEG sieht keine Ausnahmen vor, wie z. B. während der 6-monatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG.

Schutz vor Kündigung in Erwartung der Elternzeit

Das entspricht auch dem Sinn und Zweck des § 18 BEEG. Denn Ziel des vorgelagerten Kündigungsschutzes sei es, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer davor zu schützen, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht in Erwartung einer anstehenden Elternzeit eine Kündigung ausspricht.

Gerade ein Arbeitnehmer, der sich zulässigerweise dafür entscheidet, seine Elternzeit auf mehrere Zeitabschnitte zu verteilen, stellt dem Gericht zufolge für den Arbeitgeber einen besonders großen Vertretungsaufwand dar. Deshalb wäre es unbillig und systemwidrig, einen Arbeitnehmer, der Elternzeit nimmt, allein unter den Schutz des § 612a BGB zu stellen. Der besondere Kündigungsschutz müsse deshalb ab Antragstellung gelten.

→ FAZIT

Besonderer Kündigungsschutz gilt vor jedem Zeitabschnitt

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese in mehrere Zeitabschnitte aufteilen, können sich vor jedem Zeitabschnitt auf den vorwirkenden besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG berufen. Das gilt auch, wenn ein Beschäftigter alle Zeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt. Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen im Zweifel darauf hin.

INFO: Elternzeit

Wie Kollegen die Elternzeit nutzen können

Pro Kind können Eltern insgesamt 3 Jahre Elternzeit nehmen. Wie sie diese unter sich aufteilen, bleibt grundsätzlich ihnen überlassen. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit generell auch auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen.

Vor jedem Abschnitt gilt der in § 18 BEEG geregelte besondere Kündigungsschutz.

Außerordentliche Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Wenn der Arbeitgeber die 2-Wochen-Frist verpasst – fristlose Kündigung unwirksam

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einem Kollegen bzw. einer Kollegin fristlos kündigen, benötigt er bzw. sie nicht nur einen wichtigen Grund. Er hat vielmehr auch innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Umstände zu agieren. Andernfalls riskiert er, dass eine Kündigung für unwirksam erklärt wird (Arbeitsgericht Arnsberg, 31.3.2026, Az. 1 Ca 877/25).

Arbeitnehmerin kündigt und will zur Konkurrenz wechseln

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Erzieherin, erhielt von ihrem Arbeitgeber ein Bruttomonatsgehalt von 3.471,12 €. Im November 2025 kündigte die Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis zum 31.3.2026. Sie hatte sich bei der Konkurrenz beworben und wollte dort zum 1.4.2026 starten. Die Konkurrenzarbeitgeberin bewarb in den sozialen Medien ein Empfehlungsprogramm mit 1.000 € Prämie.

Arbeitgeber wirft Arbeitnehmerin Abwerbeversuche vor

Am 1.11.2025 warf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin vor, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abwerben zu wollen. Er forderte sie deshalb auf, dies zu unterlassen. Die Arbeitnehmerin wehrte sich gegen den Vorwurf. Sie stellte klar, dass sie lediglich auf entsprechende Nachfragen hin ihre Wechselgründe und Konditionen gegenüber anderen Beschäftigten des Betriebs des Arbeitgebers dargelegt habe.

Sie vertrat darüber hinaus den Standpunkt, dass man ihr mitgeteilt habe, dass die Sache erledigt sei. Zudem habe sie eine von ihr erbetene Dienstanweisung nie erhalten und gleichzeitig Gespräche über den neuen Arbeitgeber offensichtlich klar gemieden.

Arbeitgeber kündigt fristlos

Der Arbeitgeber setzte die Beschäftigte daraufhin eine Weile regulär am Arbeitsplatz ein. Am 8.12.2025 kündigte er das Arbeitsverhältnis dann allerdings fristlos. Die Arbeitnehmerin wehrte sich daraufhin mit einer Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung.

Für den Monat Dezember rechnete der Arbeitgeber 905,41 € brutto ab. Am 11.12.2025 verlangte die Arbeitnehmerin zudem ein Zeugnis. Dieses erteilte der Arbeitgeber nicht.

Fristlose Kündigung ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Klage für begründet und die Kündigung für unwirksam. Die Richter entschieden, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 8.12.2025 nicht beendet worden sei. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass es an einem wichtigen Grund fehle. Ein solcher sei jedoch notwendige Voraussetzung für eine fristlose Kündigung. Darüber hinaus monierten die Richter, dass die nach § 626 Abs. 2 BGB bestehende 2-Wochen-Frist für den Großteil der Kündigungsgründe versäumt worden sei. Denn der Arbeitgeber habe die entsprechenden Tatsachen spätestens seit dem Gespräch vom 11.11.2025 gekannt. Er habe aber dennoch erst am 8.12.2025 gekündigt. Das sei zu spät.

Abwerbeversuche hätten abgemahnt werden müssen

Das Gericht stellt darüber hinaus klar, dass der Arbeitgeber die vorgeworfenen Abwerbeversuche zunächst hätte abmahnen müssen. Schließlich könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Arbeitnehmerin ihr Verhalten nach einer möglichen Abmahnung geändert hätte. Zudem handele es sich um keine so gravierende Pflichtverletzung, dass eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung angemessen wäre.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie auch bei einer fristlosen Kündigung nach § 102 BetrVG anzuhören. Für Ihre Stellungnahme haben Sie allerdings anders als bei einer ordentlichen Kündigung nur 3 Tage Zeit.

→ FAZIT

Formfehler wird zur Kündigungsfall

Hier sprach sich das Gericht für die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bis zum Ende der Kündigungsfrist am 31.3.2026 aus. Die Entscheidung führt Ihnen als Betriebsrat vor Augen, wie wichtig es ist, auch formelle Voraussetzungen im Blick zu haben. Denn wer die Umstände einer Pflichtverletzung kennt und diese für eine so schwerwiegende Pflichtverletzung hält, dass er daraus die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung folgert, muss diese innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis aussprechen.



Betriebsrats-Beschluss | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie einen wirksamen Beschluss fassen

Damit Sie als Betriebsrat im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen, die Sie vertreten, an Entscheidungen im Betrieb mitwirken können, müssen Sie in der Regel einen Beschluss fassen. Ohne einen wirksamen Betriebsrats-Beschluss sind Ihre Entscheidungen sehr schnell angreifbar. Darauf stürzen sich einige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gern, wenn sie in einer Angelegenheit anderer Auffassung sind. Lesen Sie im Folgenden, wie Sie sich am besten schützen.

Betriebsrat entscheidet per Beschluss

Das Betriebsratsgremium entscheidet fast immer durch Beschluss. Die entsprechenden Entscheidungen werden während einer Betriebsratssitzung gefasst. Dabei müssen Sie als Betriebsrat darauf achten, dass der Beschluss auch wirksam ist. Denn sonst riskieren Sie, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin bei einem Thema, das er/sie anders entscheiden würde, allein wegen einer möglichen Unwirksamkeit gegen den Beschluss vorgeht. Das ist sehr ärgerlich für Sie, wenn Sie sich im Gremium grundsätzlich einig sind.

Arbeitgeber können Beschlüsse überprüfen

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann einen von Ihnen geschlossenen Beschluss auf seine Wirksamkeit überprüfen. Er bzw. sie hat nach Auffassung der Rechtsprechung Anspruch auf Überlassung der entsprechenden Protokollauszüge und Einladungen zu den jeweiligen Betriebsratssitzungen, wenn das für ihn/sie erforderlich ist, um die Wirksamkeit eines Beschlusses zu überprüfen.

Achten Sie auf eine formell einwandfreie Beschlussfassung

Gerade bei Beschlüssen, die Kosten beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin nach sich ziehen, müssen Sie damit rechnen, dass Ihr Arbeitgeber besonders genau hinschaut. Um sich keinem Risiko

auszusetzen, sind Sie gut beraten, wenn Sie vor Beginn jeder Betriebsratssitzung die ordnungsgemäße Einladung aller Beteiligten und die Beschlussfähigkeit ausdrücklich feststellen und auch dokumentieren.

Was Sie rund um die Einladung beachten sollten

In § 29 Abs. 2 BetrVG ist konkret beschrieben, worauf Sie bei der Einladung achten müssen.

Danach beruft der Betriebsratsvorsitzende die Sitzung ein. Er ist also derjenige, der für die ordnungsgemäße Einladung aller teilnahmeberechtigten Personen verantwortlich ist. Aus der Einladung muss darüber hinaus der Ort, der Zeitpunkt sowie eine aussagekräftige Tagesordnung hervorgehen.

Das Erstellen der Tagesordnung ist eine weitere wichtige Aufgabe, die der Betriebsratsvorsitzende im Zusammenhang mit der Einladung hat. Er muss sich also überlegen, welche Themen anstehen. Dabei muss er sämtliche Angelegenheiten berücksichtigen, die zu den Aufgaben des Gremiums gehören.

Das Gesetz macht keine konkreten Angaben dazu, in welcher Form und in welcher Frist der Vorsitzende die Sitzung des Betriebsrats einberufen soll. Solche Details können Sie als Gremium grundsätzlich in einer Geschäftsordnung festlegen. Sollten Sie das umsetzen wollen, sind Sie gut beraten, wenn Sie dort festlegen, dass die Ein-

Zielsicher zum wirksamen Beschluss



ladung in Textform erfolgen soll. Denn dann kann Ihr Vorsitzender die Einladungen auch per E-Mail verschicken.

! ACHTUNG

Wenn die Einladung per E-Mail verschickt wird

Verschickt Ihr Betriebsratsvorsitzender die Einladungen zu einer Betriebsratssitzung per E-Mail, können sich schnell Fehler einschleichen. Sorgen Sie dafür, dass der Name des Betriebsratsvorsitzenden im Absender auftaucht. Zudem sollte neben dessen Unterschrift am Ende der Einladung seine Funktion als „Betriebsratsvorsitzender“ genannt werden.

Beschlussfähigkeit muss sein

Soweit es in der Geschäftsordnung keine Regelung gibt, sind die Form der Beschlussfassung und der Wortlaut der zu fassenden Beschlüsse frei. Die Abstimmung erfolgt meist per Handzeichen. In großen Gremien wird auch immer wieder per Stimmzettel abgestimmt. Möglich ist beides. Die Abstimmung kann entweder öffentlich oder geheim stattfinden. Darüber müssten Sie sich zuvor im Gremium einigen.

Natürlich müssen Sie als Gremium zudem beschlussfähig sein. Das setzt voraus, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder Ihres Gremiums anwesend ist (§ 33 Abs. 2 BetrVG). Die Zahl bemisst sich dabei nach den tatsächlich im Amt befindlichen Kolleginnen und Kollegen und nicht nach der gesetzlich vorgesehenen Anzahl. Auch Ersatzmitglieder sind für den Vertretungsfall in diesem Sinne vollwertige Betriebsräte.

🔍 BEISPIEL

Beschlussfähigkeit

Ein Betriebsrat hat 11 Mitglieder. Für die Beschlussfähigkeit müssen mindestens 6 Mitglieder in der Sitzung anwesend sein.

Mit einfacher Mehrheit zum Beschluss

Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst (§ 33 Abs. 1 BetrVG) – es sei denn, das Gesetz sieht etwas anderes vor. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. Stimmenenthaltungen wirken als Ablehnung, da eine Stimmenmehrheit aller anwesenden Mitglieder nötig ist.

🔍 BEISPIEL

Keine einfache Stimmenmehrheit

Der 9-köpfige Betriebsrat stimmt ab. 3 sind für den Antrag, 4 dagegen. 2 enthalten sich. Der Antrag ist abgelehnt, da er keine einfache Stimmenmehrheit fand.

Wann die absolute Mehrheit notwendig ist

Nur in wenigen Ausnahmefällen verlangt das Gesetz, dass die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder für den Antrag stimmen muss.

Das ist z. B. der Fall, wenn Aufgaben auf Ausschüsse übertragen wurden (§§ 27, 28a Abs. 2 BetrVG).

Des Weiteren ist die absolute Mehrheit z. B. nach § 13 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG beim Rücktritt des Betriebsrats vorgesehen.

Wer abstimmen darf

Grundsätzlich dürfen alle Betriebsratsmitglieder abstimmen. Daneben sind häufig auch die anwesenden Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung stimmberechtigt. Und zwar immer dann, wenn die zu fassenden Beschlüsse überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Gruppe betreffen (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Wer ausgeschlossen werden darf

Es gibt allerdings auch Fälle, in denen einzelne Mitglieder des Betriebsrats von der Abstimmung ausgeschlossen werden müssen; z. B. bei persönlicher Befangenheit. Auch deshalb müssen Sie vor jeder Abstimmung die Beschlussfähigkeit erneut feststellen.

! ACHTUNG

Ausschluss bei Interessenkonflikt

Ist ein Kollege bzw. eine Kollegin wegen eines Interessenkonflikts gehindert, ist er/sie weder stimm- noch teilnahmeberechtigt. Während des entsprechenden Tagesordnungspunktes müssen Sie darauf achten, dass er/sie den Sitzungsraum verlässt. An seiner/ihrer Stelle müssen Sie ein Ersatzmitglied heranziehen. Unterlassen Sie das, ist der gefasste Beschluss unwirksam.

Abstimmungen in eigener Sache sind okay

Geht es bei der Beschlussfassung um Themen im Zusammenhang mit der Führung Ihres Amtes als Betriebsrat oder um rein organisatorische Belange, wie z. B. Schulungsansprüche, dann dürfen Sie auch in eigener Sache abstimmen.

Das heißt: Der Kollege bzw. die Kollegin, der/die z. B. von einer Schulung profitieren soll, kann im Raum bleiben und mit abstimmen.

Wann Beschlüsse geändert werden können

In der Praxis können Sie ordnungswidrige Beschlüsse häufig rechtzeitig nachholen. Beschlüsse können zudem geändert werden, solange sie noch keine Rechtswirkung nach außen erzeugt haben. Sie können unter diesen Bedingungen theoretisch auch wieder aufgehoben werden.

💡 MEIN TIPP

Sie können Beschlüsse revidieren

Wirksame Beschlüsse binden Sie als Betriebsrat darüber hinaus nur so lange, wie Sie es möchten. Sie können Beschlüsse jederzeit durch eine neue Abstimmung revidieren. Sind Sie mit der Entscheidung nicht mehr einverstanden, setzen Sie den Punkt auf die Tagesordnung Ihrer nächsten Sitzung. Stimmen Sie in dieser erneut über die Angelegenheit ab.

Zwischenzeugnis | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitgeber darf ein Zwischenzeugnis nicht grundlos verweigern

Verlangt eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis, klingeln bei vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Alarmglocken. Schließlich fordern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis in der Regel dann, wenn sie sich beruflich neu orientieren wollen. Unabhängig davon, ob ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin sich über einen möglichen Weggang freut oder es bedauert, gibt es allerdings klare Vorgaben, wann Arbeitgeber dem Verlangen eines Kollegen bzw. einer Kollegin nachkommen müssen. Es muss grundsätzlich ein nachvollziehbarer Anlass bestehen. Dafür reicht es aus, dass ein Beschäftigter beabsichtigt, das Unternehmen zu wechseln (Landesarbeitsgericht Köln (LAG), 4.3.2026, Az. 5 SLa 495/25).

Arbeitnehmer verlangt Zwischenzeugnis, Arbeitgeberin weigert sich

Der Fall: Der Arbeitnehmer stritt mit seiner Arbeitgeberin darüber, ob diese verpflichtet sei, ihm ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen. Der Arbeitnehmer war seit dem 1.1.2018 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt. Seine aktuelle Vergütung liegt bei mindestens 6.114,28 € brutto pro Monat.

Der Arbeitnehmer war länger arbeitsunfähig krank. Seine Arbeitsunfähigkeit endete im Oktober 2023. Am 5.2.2025 bat er seine Arbeitgeberin per E-Mail, ihm ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

Zur Begründung führte er zunächst an, dass er aufgrund seiner veränderten gesundheitlichen Situation eine aktuelle Bewertung seiner bisherigen Leistungen und Tätigkeiten benötige. Nachdem die Arbeitgeberin den Antrag abgelehnt hatte, stellte der Beschäftigte erneut einen Antrag. Diesmal erklärte er, dass er sich beruflich neu orientieren wolle und das Zwischenzeugnis für Bewerbungen benötige.

Arbeitgeberin lehnt erneut ab

Die Arbeitgeberin blieb bei ihrer Ablehnung. Aber auch der Arbeitnehmer blieb standhaft. Er war der Meinung, dass er einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zwischenzeugnis habe. Denn er habe hieran ein berechtigtes Interesse, da er sich beruflich neu orientieren wolle.

Dem hielt die Arbeitgeberin entgegen, dass es keine Anspruchsgrundlage gäbe. Sie vertrat insoweit den Standpunkt, dass der Arbeitnehmer nur ein Zwischenzeugnis verlangen könne, wenn er hierfür einen triftigen Grund bzw. ein berechtigtes Interesse habe. Hierfür müssten konkret überprüfbare Tatsachen vorliegen. Daran mangle es. Denn eine rein subjektive und nicht überprüfbare Behauptung, sich bewerben zu wollen, begründe keinen Anspruch.

Der Arbeitnehmer zog daraufhin vor Gericht. Das Arbeitsgericht sprach dem Beschäftigten daraufhin einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis zu. Dagegen ging die Arbeitgeberin mit einer Berufung vor – allerdings ohne Erfolg.

Berufliche Neuorientierung genügt als berechtigter Anlass

Die Entscheidung: Das LAG entschied, dass das Arbeitsgericht zu Recht entschieden habe, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwischenzeugnis habe. Schließlich habe der Arbeitnehmer einen triftigen Grund für sein Verlangen vorgebracht.

Ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis verlangen können, ist gesetzlich nicht geregelt. Soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen, kann sich die Verpflichtung auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses als vertragliche Nebenpflicht ergeben. Eine solche Verpflichtung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aus einem triftigen Grund auf ein Zwischenzeugnis angewiesen sei.

Wann ein triftiger Grund vorliegt

Ein triftiger Grund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das Zwischenzeugnis wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Bewerbungszwecken benötigt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sich nur im Ausnahmefall weigern

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dem Verlangen nach einem Zwischenzeugnis grundsätzlich nachzukommen, wenn eine Ihrer Kolleginnen bzw. ein Kollege einen triftigen Grund, wie Bewerbungsabsichten, nennt.

In Einzelfällen können berechnete Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin einer Ausstellung entgegenstehen. Nach dieser Entscheidung könnte ein Antrag auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses beispielsweise rechtsmissbräuchlich sein, wenn kurz zuvor bereits ein solches Zeugnis ausgestellt worden war und keine wesentlichen Veränderungen eingetreten sind. Nach Auffassung des Gerichts reicht es nicht aus, den vom Beschäftigten genannten Grund einfach zu bestreiten. Der Arbeitgeber muss vielmehr konkrete Umstände darlegen, die Zweifel an der Glaubwürdigkeit oder Berechnung des Antrags begründen.

→ FAZIT

Gericht stärkt die Position von Beschäftigten

Wer sich beruflich verändern will, kann und sollte von seinem bisherigen Arbeitgeber bzw. der bisherigen Arbeitgeberin ein Zwischenzeugnis verlangen. Dazu benötigt er/sie einen plausiblen Grund, der auch in der beruflichen Neuorientierung gesehen wird. Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, ein Zwischenzeugnis im Zweifel damit zu begründen, dass sie sich anderweitig bewerben möchten.

Versetzung | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber einen Kollegen aus dem Gremium versetzen?

Frage:

Unser Arbeitgeber strukturiert unseren Betrieb aktuell um. Die Maßnahmen haben bereits einige Versetzungen von Kolleginnen und Kollegen nach sich gezogen. Nun möchte unser Arbeitgeber auch einen Kollegen aus dem Gremium versetzen. Wir halten das nicht für notwendig und wollen der Maßnahme deshalb nicht zustimmen. Unser Arbeitgeber ist allerdings der Meinung, dass er auf die Zustimmung überhaupt nicht angewiesen ist. Stimmt das? Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Versetzung von Betriebsräten grundsätzlich möglich

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, auch Sie als Betriebsrat zu versetzen. Eine Versetzung ist dabei so lange von seinem Direktionsrecht gedeckt, wie Ihr betroffener Kollege durch die Versetzung nicht sein Amt oder seine Wählbarkeit verliert. Wäre das der Fall, käme tatsächlich Ihre Zustimmung ins Spiel.

Hier ist Ihre Zustimmung nach § 103 BetrVG erforderlich

In dem Fall ist es Ihre Aufgabe als Gremium, über die Versetzung zu befinden. Ihr Arbeitgeber ist nämlich jetzt auf Ihre Zustimmung angewiesen (§ 103 Abs. 3 BetrVG). Wie in anderen vergleichbaren Fällen gilt auch hier: Stimmen Sie nicht zu, muss Ihr Arbeitgeber die Zustimmung gerichtlich ersetzen lassen, damit er die jeweilige Maßnahme durchführen kann.

Wann das Arbeitsgericht die Zustimmung ersetzt

Das Arbeitsgericht darf Ihre Zustimmung allerdings nur ersetzen, wenn die Versetzung unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung Ihres Kollegen aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist (§ 103 Abs. 3 BetrVG).



MEIN TIPP

Berührt die Versetzung das Amt?

Klären Sie am besten zunächst, ob die Versetzung das Amt berührt. Nur wenn das der Fall ist, lohnt sich die Prüfung, ob Sie die Zustimmung verweigern sollten oder nicht.

Arbeitgeber muss nach billigem Ermessen vorgehen

Beachten Sie grundsätzlich: Selbst wenn eine Versetzung nach Direktionsrecht möglich ist, kann Ihr Arbeitgeber diese nicht einfach so vornehmen. Er ist vielmehr gehalten, nach billigem Ermessen vorzugehen. Das beinhaltet u. a., dass er eventuelle Regelungen im Arbeitsvertrag als Grenzen betrachtet. Ist im Arbeitsvertrag Ihres Kollegen z. B. eine bestimmte Tätigkeit zu finden, muss die Versetzung in erster Linie im Rahmen dieser Regelung vorgenommen werden.

Arbeitsschutz | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber Pflichten im Arbeitsschutz übertragen?

Frage:

Wir sind ein kleiner Betrieb. Dennoch sieht sich unser Arbeitgeber nicht mehr in der Lage, all seinen Pflichten im Arbeitsschutz und in der Unfallverhütung nachzukommen. Er hat sich deshalb entschieden, einige Pflichten auf Führungskräfte seiner Wahl zu übertragen. Darf er das?

Antwort: Arbeitgeber kann Pflichten übertragen

Ja, Ihr Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Pflichten, die ihm im Bereich des Arbeitsschutzes obliegen, auf Führungskräfte zu übertragen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG). In größeren Betrieben sind die Arbeitgebenden sogar dazu verpflichtet.

Die Pflicht hängt grundsätzlich davon ab, ob Ihr Arbeitgeber bei objektiver Betrachtung tatsächlich verantwortungsvoll im Sinne der Gesetze dafür sorgen kann, dass die notwendige Arbeitssicherheit gegeben ist und Arbeitsunfälle so weit wie möglich vermieden werden.

Arbeitgeber hat Aufsichtspflicht

Ihr Arbeitgeber bleibt allerdings auch bei einer Übertragung von Aufgaben auf Führungskräfte in der Verantwortung. Die Organisations- und Aufsichtspflicht verbleibt bei ihm. Er muss also letztlich dafür geradestehen, wenn etwas passiert. Es ist deshalb an ihm, eine sorgfältige Auswahl zu treffen, wenn er die Pflichten überträgt. Darüber hinaus ist es seine Aufgabe, zu überwachen, dass die ausgewählte Führungskraft ihre Pflichten verantwortlich wahrnimmt.

Sie reden mit

Beim Arbeitsschutz sind Sie zu beteiligen. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie zu unterrichten (§ 89 Abs. 2 BetrVG). Hier hat Ihr Arbeitgeber Sie aber informiert. Prüfen Sie deshalb, ob er seinen Pflichten im Arbeitsschutz durch die Übertragung wirkungsvoll nachkommen kann. Ich empfehle Ihnen, sich nicht von vornherein quergestellt.

Interessenkonflikte | Lesezeit 2 Minuten

Fristlose Kündigung ist unwirksam; ordentliche aber wirksam

Das Arbeitsgericht Berlin hatte über die Wirksamkeit von 2 Kündigungen gegenüber dem Direktor des Versorgungswerks der Berliner Zahnärztekammer zu entscheiden. Zum einen ging es um eine außerordentliche, fristlose Kündigung und zum anderen um eine ordentliche Kündigung, die hilfsweise erklärt worden war, also für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam sein sollte. Das Gericht hielt die fristlose Kündigung für unwirksam, während es die ordentliche Kündigung für wirksam ansah (Arbeitsgericht Berlin, 30.1.2026, Az. 21 Ca 13264/25).

Interessenkonflikte aufgrund von Doppelfunktion

Der Fall: Der Arbeitnehmer, der Direktor der Berliner Zahnärztekammer, war seit dem Jahr 2000 bei einem Versorgungswerk der Zahnärztekammer beschäftigt und zuletzt in Vorbereitung von Investitionsentscheidungen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung eingebunden. Parallel dazu hatte er führende Positionen in mehreren Unternehmen inne, die wiederum als Anlageobjekte des Versorgungswerks dienten.

Im Jahr 2025 wurden erhebliche wirtschaftliche Risiken bekannt. Die betreffenden Kapitalanlagen wiesen möglicherweise deutlich geringere Werte auf als ursprünglich angenommen, wodurch eine Finanzierungslücke in Milliardenhöhe im Raum stand.

Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, dass der Arbeitnehmer seine Mehrfachfunktionen nicht ausreichend voneinander getrennt und bestehende Interessenkonflikte nicht offengelegt habe.

Deshalb kündigte er dem Direktor im September 2024 fristlos. Zudem sprach er hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus.

2-Wochen-Frist verpasst

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die fristlose Kündigung für unwirksam. Und zwar mit der Begründung, dass die gesetzliche 2-Wochen-Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten wurde. Damit scheiterte die außerordentliche Kündigung bereits an einer formellen Voraussetzung.

Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung bewertete das Gericht hingegen anders. Diese hielt das Gericht für wirksam. Nach Meinung des Gerichts lag eine erhebliche Pflichtverletzung vor. Denn der Direktor hatte seine parallelen Funktionen nicht hinreichend offengelegt. Dadurch hatte er seine arbeitsvertragliche Loyalitätspflicht verletzt.

Das Gericht war der Überzeugung, dass der Direktor sich bewusst in eine strukturell konfliktträchtige Situation begeben hatte, ohne diese gegenüber seinem Arbeitgeber transparent zu machen. Damit habe er das für das Arbeitsverhältnis so wichtige Vertrauensverhältnis zerstört. Eine Weiterbeschäftigung sei seinem Arbeitgeber deshalb nicht zuzumuten.



Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat sind Sie in einer vergleichbaren Situation anzuhören (§ 102 BetrVG). Sie haben danach Gelegenheit, Ihre Stellungnahme zu formulieren. Diese sollten Sie nutzen, um evtl. für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sprechende Aspekte noch einmal aufzuführen. Denn Ihre Stellungnahme wird in einem potenziellen Gerichtsverfahren u. U. für den Arbeitnehmer eine wichtige Rolle spielen. Unabhängig von Kündigungen ist es aber auch eine wichtige Aufgabe von Ihnen als Betriebsrat, Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen. Haben Sie das Gefühl, dass sich ein Konflikt anbahnt, sind Sie gut beraten, wenn Sie dies möglichst zeitnah offen ansprechen.



FAZIT

Fristlose Kündigung unwirksam, ordentliche wirksam

Die hilfsweise ordentliche Kündigung hat hier zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Sie war wegen der schwerwiegenden Pflichtverletzung wirksam; die fristlose Kündigung scheiterte an einer Formalie.



§ 626 Abs. 2 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsbeauftragte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.



Muster-Betriebsvereinbarung: Diese Grundsätze zur Prämienentlohnung können sinnvoll sein

Beim Prämienlohn handelt es sich um einen ergebnisbezogenen Entgeltanteil. Ihre Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) beim Thema Prämien erstrecken sich u. a. auf die Prämienart, die Bezugsmerkmale und die Festsetzung des Leistungsmaßstabs, der Prämienhöchstleistung und der einzelnen Leistungsstufen. Sorgen Sie für Rechtsklarheit und sichern Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen Ansprüche in einer Betriebsvereinbarung. Im Folgenden geht es um Prämien für die gewerblichen Beschäftigten.

Muster-Betriebsvereinbarung: Prämienlohn

Zwischen dem Arbeitgeber ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird folgende Betriebsvereinbarung zur Prämienentlohnung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Vorliegende Betriebsvereinbarung gilt für den Standort ... der ... (Name des Unternehmens) und alle dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

§ 2 Grundsätze

Für jede bediente Maschine wird eine Nutzungsprämie in Höhe von ... (i. d. R. Centbetrag) je Stunde nach Maßgabe der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung zusätzlich zum Prämiengrundlohn bezahlt.

Der Prämienlohn setzt sich wie folgt zusammen:

- Tariflohn bzw. Entgelt
- Prämie für den Nutzungsgrad der Maschinen
- betriebliche (außertarifliche) Zulagen

§ 3 Berechnungsgrundlagen

Die Berechnungsgrundlagen für die Prämienleistungen sind

- die vom Zähler des Nutzungsschreibers abgelesene Summe der Hauptnutzungszeiten der Maschinen während der Dauer der Bedienung durch einen Beschäftigten.
- die Einsatzzeit des jeweiligen Beschäftigten/der Beschäftigten an der Maschine einschließlich der Rüstzeit.
- der Abrechnungszeitraum (16. des Vormonats bis 15. des laufenden Monats).

Die Prämie errechnet sich für jede Maschine und jeden Beschäftigten. Sie beginnt bei einer Prämiengrundleistung von 70 %. Die Höchstprämie ist erreicht bei einem Nutzungsgrad von 100 %. Hauptnutzungsgrad für Halbautomaten ist ... %, Hauptnutzungsgrad für Vollautomaten ist ... %.

Die Veränderung der Prämienbeiträge in Euro-Cent je Stunde zur jeweiligen Leistung ist aus der als Anlage ... beigefügten Prämientabelle ersichtlich.

§ 4 Bezugsberechtigung

Prämienbezugsberechtigt sind alle Beschäftigten für die Dauer der Beschäftigung an Halb- und Vollautomaten. Für die Zeiten außerhalb der Beschäftigung an diesen Maschinen erhalten die Beschäftigten einen Durchschnittsverdienst. Dieser errechnet sich aus der Bruttovergütung der letzten 3 vollen Kalendermonate. Einmalzahlungen wie zusätzliches Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind insoweit nicht zu berücksichtigen.

§ 5 Neueinstellungen

Neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der Einarbeitungszeit, das ist mindestens die 6-monatige

Probezeit plus in der Regel 2 weitere Monate, den bei der Einstellung vereinbarten Lohn.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann auf Vorschlag des Werksleiters bzw. der Werksleiterin die Einarbeitungszeit auch zu einem früheren Zeitpunkt für beendet erklären und dadurch die Prämienberechtigung vermitteln.

Beschäftigte, die aufgrund einer betrieblichen Versetzung oder Umsetzung einen Arbeitsplatz an einem Halbautomaten oder Vollautomaten einnehmen, erhalten ihren Durchschnittsverdienst von vor der Umsetzung an die Maschine. Zudem wird ihre Einarbeitungszeit auf maximal 2 Monate begrenzt. Danach erhalten sie die Prämien entsprechend dieser Betriebsvereinbarung.

§ 6 Prämienkommission

Die Änderung oder Neufestsetzung eines Sachverhalts wird von einer Prämienkommission vorgenommen. Antragsberechtigt sind der betroffene Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, der Betriebsrat und der Arbeitgeber.

Die Prämienkommission setzt sich aus je 2 Vertretern des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des Betriebsrats zusammen. Die Prämienkommission entscheidet mit einfacher Mehrheit bei Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf

- Beanstandung von Beschäftigten über Prämienrechnung und -abrechnung.
- Auslegung der Prämientabelle, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

Kommt eine Einigung nicht zustande, sind alle Beteiligten berechtigt, entweder die betriebliche Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht einzuschalten.

§ 7 Inkrafttreten

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer beiderseitigen Unterzeichnung in Kraft. Die Prämienregelung und die Prämientabelle gelten jeweils für die Laufzeit des geltenden Entgelt-Tarifvertrags bzw., falls ein solcher nicht anwendbar ist, für die Dauer von 2 Jahren.

Die Regelung kann jedoch mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals allerdings am ..., gekündigt werden. In diesem Fall wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort, Datum, Unterschrift

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



Einwurfeinschreiben | Lesezeit 1 Minute

Auslieferungsbeleg des Einwurfeinschreibens ist kein Zustellungsbeweis

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einem Kollegen bzw. einer Kollegin, der/die nicht im Betrieb anwesend ist, z. B. eine Kündigung übermitteln oder ein anderes Schriftstück zukommen lassen, greifen die meisten Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen zum Einwurfeinschreiben. Schließlich kommt es für eine Kündigung auf den genauen Termin des Zugangs an, und die Gerichte akzeptierten den von der Post ausgestellten Auslieferungsbeleg. Doch damit ist es jetzt vorbei (Bundesarbeitsgericht, 7.5.2026, Az. 2 AZR 184/25).

Kündigung wegen Krankheit

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2020 immer wieder arbeitsunfähig erkrankt und verursachte hierdurch erhebliche Entgeltfortzahlungskosten. Der Arbeitgeber lud ihn deshalb im Oktober 2023 per Einwurfeinschreiben zum BEM ein, worauf der Arbeitnehmer nicht reagierte. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass, dem Beschäftigten im Dezember 2023 fristgemäß zu kündigen. Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Diese begründete er u. a. damit, dass der Arbeitgeber ihn seiner Meinung nach zuvor zum BEM hätte einladen müssen. Das Schreiben aus dem Oktober 2023 habe er nicht erhalten. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass er den Beschäftigten sehr wohl zum BEM-Gespräch eingeladen hatte. Er legte zum Nachweis des Zugangs seinen Einlieferungsbeleg und den von der Post reproduzierten Auslieferungsbeleg vor.

Nachweis des Zugangs scheitert an Digitalisierung

Die Entscheidung: Dem Gericht genügte der vorgelegte Auslieferungsbeleg entgegen früherer Rechtsprechung nicht als Beweis. Die Kündigung war deshalb nicht wirksam. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass der Postzusteller diesen Beleg inzwischen nur noch digital durch seine Unterschrift auf einem Scanner erstelle. Das erhöhte nach Ansicht des Gerichts die Gefahr, dass der Postzusteller das jeweilige Schriftstück in den falschen Briefkasten einwirft. Darüber hinaus lasse sich dem Schreiben nicht mehr entnehmen, ob das Schriftstück dem Empfänger übergeben oder in den Briefkasten eingeworfen wurde. Das alles führe dazu, dass der Empfänger kaum noch eine Chance hat, den Anscheinsbeweis zu erschüttern. Weisen Sie von einer Kündigung betroffene Kollegen, denen ein wichtiges Schriftstück per Einwurfeinschreiben übermittelt wurde, auf die neue Rechtsprechung hin.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnelzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Tophemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

GLEICHBEHANDLUNG
Anspruch auf höheres Entgelt

ARBEITSZEIT
Diesen Stellenwert hat sie für Ihre Arbeit

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Nutzung von E-Mail und Internet