Urteilsdienst
für den Betriebsrat

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

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



SEITE 3
EINIGUNGSSTELLE
BAG schränkt Bonusregeln ein

SEITE 6–7
UMWELTSCHUTZ
So wirken Sie als Betriebsrat richtig mit

NR. 17 | SEPTEMBER I 2026

AD UVA



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,

die Regierungskoalition plant Neuerungen bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Da es im Wesentlichen um eine Lockerung der momentanen Regelungen geht, sind diese nicht von Vorteil für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So soll zum Beispiel die zulässige Gesamtdauer von sachgrundlosen, befristeten Arbeitsverhältnissen auf 48 Monate verdoppelt werden. Das könnte dazu führen, dass befristete Arbeitsverträge bis zu 6-mal verlängert werden. Außerdem soll nach den Plänen auf die Schriftform von befristeten Arbeitsverträgen ab dem 1.1.2027 verzichtet werden und die erneute Einstellung bei demselben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin soll möglich werden.

Noch sind die Ideen der Politiker und Politikerinnen nicht in ein Gesetz gegossen. Wie ein solches konkret aussehen wird, bleibt abzuwarten. Klar ist, dass das Ziel der Regierung ist, für mehr Einstellungen zu sorgen. Dieses Ziel wird die Bundesregierung damit unter Umständen tatsächlich erreichen. Allerdings bleibt die Gefahr, dass betroffene Kollegen ihren Job nicht langfristig ausführen können. Ob Arbeitgebende ein befristetes Arbeitsverhältnis fristlos kündigen können, lesen Sie auf Seite 9.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Einigungsstelle: Bundesarbeitsgericht schränkt Bonusregeln ein ..... Seite 3

Bundesarbeitsgericht erklärt Betriebsratswahl wegen Formfehler für unwirksam ..... Seite 4

Alte Vorruhestands-Regel bleibt trotz neuer Regelung wirksam ..... Seite 5

Schwerbehinderte Arbeitnehmer müssen Schwerbehinderung im Gespräch nicht preisgeben ..... Seite 8

Ohne Arbeit kein Lohn: Hier durfte der Arbeitgeber die variable Vergütung kürzen ..... Seite 10

Kündigung eines Prokuristen: Sie müssen angehört werden..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Betrieblicher Umweltschutz: So wirken Sie als Betriebsrat richtig mit ..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Darf unser Arbeitgeber bei Auftragsmangel an das Arbeitszeitkonto? ..... Seite 9

Ist die fristlose Kündigung bei einem befristeten Arbeitsvertrag möglich? ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Internet und soziale Netzwerke ..... 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. 7: j-mel; S. 5: contrastwerkstatt; S. 10: M. Schuppich – 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

Einigungsstelle | Lesezeit 2 Minuten

BAG schränkt Bonusregeln ein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Befugnisse von Einigungsstellen bei erfolgsabhängigen Vergütungen eingeschränkt. Es hat entschieden, dass die Einigungsstelle ihre Kompetenz überschreitet, wenn sie im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Lohngestaltung) Regelungen zum Dotierungsrahmen einer erfolgsabhängigen Vergütung trifft (BAG, 24.2.2026, Az. 1 ABR 23/25).

Betriebsrat und Arbeitgeberin streiten über Einigungsstellen-Spruch

Der Fall: Der Betriebsrat und die Arbeitgeberin streiten über die Wirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle. Die Arbeitgeberin, ein Betrieb im Bereich der Halbleiterindustrie mit rund 1.600 Beschäftigten an 2 deutschen Standorten, und der am Hauptstandort gewählte Betriebsrat hatten 2021 eine Einigungsstelle eingesetzt.

Arbeitgeberin und Betriebsrat konnten sich damals nicht über die Einführung und Ausgestaltung einer globalen erfolgsabhängigen Vergütung, des „N Annual Incentive Plan" (AIP), und einer lokalen tariflichen Erfolgsbeteiligung (TEB) einigen. Die Einigungsstelle erließ daraufhin am 6.4.2023 einen Spruch.

Bonushöhe hängt von globalen Zielen ab

Der Einigungsstellen-Spruch regelte u. a., dass die Bonusansprüche nur bestehen, wenn das „Board of Directors" (Kontrollgremium, Aufsichts- oder Beirat) ein ausreichendes Bonusbudget bereitstellt. Zudem traf die Einigungsstelle eine Regelung, nach der die Höhe des Bonus von jährlich global neu festgelegten Zielen abhängt, die das Kontrollgremium aus strategischen Konzernzielen ableiten und dann als Anlage zur Betriebsvereinbarung festlegen sollte.

Geregelt war zudem, dass sowohl globale als auch bereichsspezifische Zielfaktoren bestimmt werden können, die bei Nichterfüllung im Zweifel auch zu einer Nullbewertung führen können. Eine weitere Regelung betraf die außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter). Ihr individueller Bonus sollte zusätzlich über Performance Ratings gesteuert werden. Der direkte Vorgesetzte sollte innerhalb der entsprechenden Bandbreiten Verteilungsspielräume erhalten.

Betriebsrat beantragt Feststellung der Unwirksamkeit

Der Betriebsrat hielt den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam. Er war der Meinung, die Einigungsstelle habe ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt. Zudem monierte er, dass es an einer transparenten Entgeltordnung fehle. Denn nach der Entscheidung der Einigungsstelle würden die Zielparameter in das freie Ermessen des „Board of Directors" gestellt. Es sei jedoch gar nicht klar, wer dem Board angehören solle.

Der Betriebsrat beantragte deshalb die Feststellung der Unwirksamkeit sowie die Untersagung der Durchführung des Spruchs. Das missfiel der Arbeitgeberin. Sie beantragte daher die Abweisung. Zudem berief sie sich auf eine versäumte Anfechtungsfrist nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG.

Rechtsbeschwerde nur teilweise erfolgreich

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihnen stattgegeben. Dagegen wehrte sich die Arbeitgeberin mit einer Rechtsbeschwerde, die allerdings nur teilweise Erfolg hatte.

BAG: Einigungsstellen-Spruch unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht erklärte den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam. Das begründeten die Richter damit, dass die Einigungsstelle ihre Spruchkompetenz überschritten hatte.

Schließlich dürfe sie im erzwingbaren Einigungsstellenverfahren nach § 76 Abs. 5 BetrVG nur mitbestimmungspflichtige Regelungsgegenstände erfassen.

Bei der Ausgestaltung eines Bonusmodells bestimmen Sie mit

Die Richter stellten klar, dass die Ausgestaltung eines Bonusmodells grundsätzlich der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliege. Das Bonusvolumen sei aber allein Angelegenheit der Arbeitgeberin. Sie lege den Dotierungsrahmen fest.

Der Einigungsstellen-Spruch hier lege aber gerade die Voraussetzungen für das Bonusbudget fest. Er überschritt damit die Grenzen der erzwingbaren Mitbestimmung.

Einigungsstelle regelt Verteilungskriterien nicht

Das Gericht monierte darüber hinaus, dass der Einigungsstellen-Spruch den Anforderungen an die Ausgestaltung des Entgeltsystems nicht genüge. Das begründeten die Richter damit, dass der Einigungsstellen-Spruch keine Regelungen zu den maßgeblichen Verteilungskriterien des Bonusbudgets traf, sondern diese ausdrücklich der Arbeitgeberin überließ.

Den Unterlassungsanspruch schmetterte die Einigungsstelle ab, da es an einer Wiederholungsgefahr fehlte.

FAZIT

Bonuskriterien ohne Verteilungskriterien unwirksam

Die Einigungsstelle hatte hier das Gesamtbudget geregelt, aber dessen Verteilung an die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer offengelassen. Das reicht nicht. Denn das Festlegen des Dotierungsrahmens geht untrennbar einher mit dem Verteilungsschlüssel. Fehlt es an den entsprechenden Kriterien, ist der gesamte Einigungsstellen-Spruch unwirksam. Ihnen als Betriebsrat führt das vor Augen: Einigungsstellen-Sprüche müssen detailliert regeln, wie Leistung gemessen und vergütet wird. Es reicht nicht, wenn diese lediglich das verfügbare Budget regeln.

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

BAG erklärt Wahl wegen Formfehler für unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte mit einem aktuellen, jetzt veröffentlichten Beschluss klare formale Anforderungen an Betriebsratswahlen. Danach können Formfehler Betriebsratswahlen unwirksam machen (BAG, 4.3.2026, Az. 7 ABR 39/24).

Neuer Betriebsrat gewählt

Der Fall: Die Arbeitgeberin und ein neu gewählter Betriebsrat stritten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Die Arbeitgeberin, ein Tiefbauunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten an 10 Standorten, betreibt u. a. 2 Niederlassungen; nämlich M und S. M ist der Sitz der Gesellschaft und Regionalniederlassung Süd mit dem kaufmännischem und technischen Regionalleiter.

Das Unternehmen war in 4 operative Regionen mit Regionalniederlassungen gegliedert worden. Den Regionalniederlassungen sind Zweigniederlassungen, auch Betriebsstätten genannt, funktional und disziplinarisch unterstellt. Dazu gehört u. a. die Niederlassung S. Durch den Tarifvertrag „Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung in der Regionalstruktur" vom 11.11.2019 wurden nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b BetrVG 4 betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten gebildet. In der Region Süd waren es u. a. Niederlassungen S und M. Die Beschäftigten dieser Standorte wählen je einen Betriebsrat für den Regionalbetrieb.

Der Betriebsrat der Region Süd wurde am 31.1.2020 gewählt. Der Tarifvertrag endete am 28.2.2022 ohne Nachwirkung.

Arbeitgeberin ficht Betriebsratswahl an

Für die reguläre Betriebsratswahl im Jahr 2022 wendete sich der Betriebsrat der Region Süd schriftlich an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in S. Und zwar mit der Bitte, über die Teilnahme an einer gemeinsamen Wahl am Standort M abzustimmen. Die Bitte formulierte der Betriebsrat schriftlich. Er legte dazu ein Formular bei, mit dem die Beschäftigten erklären konnten, von dem Betriebsrat der Niederlassung M vertreten werden zu wollen.

Daraufhin stimmten 16 Beschäftigte von der Niederlassung S mit „Ja." 8 von ihnen reichten ihre entsprechenden Erklärungen bis zum 11.3.2022 ein und die anderen 8 bis zum 14.3.2022. Am 17.5.2022 wurde dann im Rahmen der regulären Betriebsratswahlen der Betriebsrat von den Beschäftigten aus M und S gewählt.

Wahl war anfechtbar

Das Arbeitsgericht erklärte die Betriebsratswahl für unwirksam. Das Landesarbeitsgericht wies die hiergegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats zurück und auch die Beschwerde vor dem BAG blieb erfolglos.

Wahl war unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, die Betriebsratswahl war unwirksam und bleibt es auch. Die Richter waren davon überzeugt, dass der Betriebsrat den betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff verkannt hatte. Das begründeten die Richter damit, dass die Standorte in M und S nach dem Auslaufen des Tarifvertrags nicht mehr als einheitlicher Betrieb galten.

Das Gericht entschied, dass der Standort in S ein qualifizierter Betriebsteil sei. In diesem wurde grundsätzlich ein eigener Betriebsrat gewählt. Die Richter räumten allerdings auch ein, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschließen durften, an der Wahl in M teilzunehmen.

Ein entsprechender Beschluss darf formlos gefasst werden. Entscheidet man sich für eine schriftliche Abstimmung oder ein Umlaufverfahren, muss man einen einheitlichen Abstimmungsvorgang organisieren. Dafür benötige es eine klare Frist und einen Stichtag. Schließlich lasse sich nur so feststellen, ob eine Mehrheit der Beschäftigten die gemeinsame Wahl trägt. Daran fehlte es nach Meinung der Richter hier. Denn im Formular war kein solcher Stichtag aufgeführt und die Rückmeldungen fielen auseinander.

Welche Bedeutung hat die Entscheidung für Sie?

Sollte bei Ihnen ein einschlägiger Tarifvertrag über die Betriebsstrukturen auslaufen, sollten Sie prüfen, ob einzelne Standorte danach als eigenständige Betriebsteile gelten. Denn solche Einheiten können eigene Betriebsräte wählen oder sich per Beschluss dem Hauptbetrieb anschließen.

! ACHTUNG

Haben Sie die Frist im Blick

Wer eine Betriebsratswahl anfechten will, muss die 2-Wochen-Frist ab Bekanntgabe des Ergebnisses strikt beachten. Diese Frist ist kurz und wird nicht verlängert. Deshalb gilt: Sollten Sie in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen Zweifel über die richtige Betriebsstruktur haben, sollten Sie frühzeitig anwaltlichen Rat einholen. Sie sind in solchen Fällen sicherlich gut beraten, wenn Sie sich schon vor Einleitung des Wahlverfahrens von einem Rechtsanwalt beraten lassen.

INFO: Betriebsteil

Was einen Betriebsteil ausmacht

Ein Betriebsteil ist ein räumlich oder organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebs, der eine gewisse Selbstständigkeit besitzt. Beschäftigte selbstständiger Betriebsteile können in der Regel einen eigenen Betriebsrat wählen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Sie können aber auch nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschließen, dass sie an den Wahlen zum Betriebsrat des Hauptbetriebs teilnehmen wollen. Gibt es keinen entsprechenden Beschluss, müssten Sie im Zweifel prüfen, ob für den jeweiligen Betriebsteil die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 BetrVG erfüllt sind und ein eigenständiger Betriebsrat zu wählen ist.

Vorruhestands-Regelung | Lesezeit 2 Minuten

Alte Vorruhestands-Regel bleibt trotz neuer Regelung wirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarte Regelung zum Vorruhestand nicht automatisch von einer später abgeschlossenen Betriebsvereinbarung abgelöst wird (21.4.2026, Az. 9 AZR 103/25). Wer eine individuelle vertragliche Vereinbarung vorweisen kann, kann sich auch später darauf berufen.

Arbeitnehmerin beruft sich auf individuelle Vereinbarung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, eine Redakteurin, war seit September 1991 bei einer Fernsehproduktionsgesellschaft, einer 100%igen Tochter des Spiegel-Verlags, beschäftigt. Sie wollte im Mai 2027 regulär in den Vorruhestand gehen.

Im Hinblick auf neuere Vorruhestandsregelungen geriet sie mit ihrem Arbeitgeber in eine Auseinandersetzung darüber, ob die Vorruhestandregelung des sogenannten Hausbrauchs des Spiegel-Verlags für sie gelte.

In ihrem Arbeitsvertrag war vereinbart, dass alle nicht ausdrücklich geregelten Belange analog zum Hausbrauch des Spiegel-Verlags in der jeweils gültigen Fassung gelten sollten. Dieser Hausbrauch enthielt in einem Abschnitt, dem Abschnitt VI, Regelungen zu den Voraussetzungen, Formen und Bezügen des Vorruhestands.

Allerdings wurde im Betrieb der Beschäftigten 1999 erstmals ein Betriebsrat gewählt. Das führte dazu, dass sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat 2001 auf einen eigenen Hausbrauch einigten. Das Problem für die Arbeitnehmerin war dabei, dass dieser keine Vorruhestandsregelungen mehr vorsah. Die Beschäftigte lehnte deshalb ein Vertragsangebot ab, das diesen neuen Hausbrauch verbindlich machen sollte.

Als der Termin ihres geplanten Vorruhestands näher rückte, verlangte sie von ihrem Arbeitgeber die Klarstellung, dass für sie die Vorruhestands-Regeln des Hausbrauchs des Spiegel-Verlags gelten. Da die Arbeitgeberin nicht reagierte, zog sie vor Gericht. Dort begehrte sie die Feststellung, dass die „alte" Vorruhestands-Klausel des Hausbrauchs des Spiegel-Verlags auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Hilfsweise verlangte sie zudem, dass die Arbeitgeberin verpflichtet würde, ein entsprechendes Vertragsangebot anzunehmen.

Arbeitnehmerin profitiert von alter Vorruhestands-Regel

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Feststellungsantrag begründet sei. Die Richter stellten klar, dass der Hausbrauch des Spiegel-Verlags, der die von der Arbeitnehmerin begehrte Vorruhestands-Regelung enthielt, weiterhin für sie galt. Und zwar aufgrund einer entsprechenden Bezugnahme-Klausel im Arbeitsvertrag der Beschäftigten aus dem Jahr 1991. Nach Meinung der Richter erfasst die Bezugnahme auch die Vorruhestands-Regelung.

Ausdrückliche Bezugnahme schließt Betriebsvereinbarungsoffenheit nicht aus

Das Urteil befasst sich mit den Grenzen der Ablösung vertraglicher Bezugnahmen durch Betriebsvereinbarungen. Maßgeblich für die Entscheidung war der Begriff der sogenannten Betriebsvereinbarungsoffenheit. Damit ist gemeint, dass eine vertragliche Absprache stillschweigend konkludent so vereinbart sein kann, dass sie später durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst wird. Diese Offenheit verneinten die Richter hier.

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Hausbrauch des Spiegel-Verlags sei weder durch den später vereinbarten Hausbrauch der Tochtergesellschaft Spiegel TV ersetzt noch konkludent abgelöst worden. Denn die Arbeitnehmerin hatte ein entsprechendes Vertragsangebot im Jahr 2001 nicht angenommen.

FAZIT

Vertragliche Vereinbarungen gehen vor

Das BAG hat mit dieser Entscheidung grundsätzlich klargestellt: Bezugnahme-Klauseln im Arbeitsvertrag bleiben grundsätzlich wirksam, solange der betroffene Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin einer Ablösung nicht ausdrücklich zustimmt. Das heißt: Enthält Ihr Arbeitsvertrag bzw. der Arbeitsvertrag einer Kollegin oder eines Kollegen eine Regelung, die Bezug auf ein bestimmtes anderes Regelwerk, z. B. einen Tarifvertrag oder eine Gesamtzusage, nimmt, sind Sie bzw. die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen gut beraten, wenn Sie ein mögliches Änderungsangebot Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin nicht unterschreiben.



Umweltschutz | Lesezeit 4 Minuten

Betrieblicher Umweltschutz: So nutzen Sie Ihre Rechte als Betriebsrat

Moderne Unternehmen sind „grün". Sie setzen auf Nachhaltigkeit. Das gilt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Denn nachhaltige Unternehmen sind attraktiver – für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für Kundinnen und Kunden. Wer glaubhaft darstellen kann, dass er nachhaltig wirtschaftet, verschafft sich fast immer einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz. Nach § 89 Abs. 1 BetrVG haben Sie als Betriebsrat sich dafür einzusetzen, dass u. a. die Vorschriften über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Aber was heißt betrieblicher Umweltschutz eigentlich und welche Rechte haben Sie als Betriebsrat konkret?

Was bedeutet betrieblicher Umweltschutz?

Die Koordination des betrieblichen Umweltschutzes und dessen Integration in die Kerngeschäfte des Betriebs umfassen mehr als die Benennung von Betriebsbeauftragten. Denn betrieblicher Umweltschutz ist zunächst auch Arbeitsschutz.

Wegen der sich daraus ergebenden großen Bedeutung für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Sie als Betriebsrat bei diesem Thema immer wieder gefragt.

Entscheidend beim betrieblichen Umweltschutz ist die Zielrichtung von Prozessen und Einrichtungen Ihres Betriebs. Wenn diese dem Umweltschutz dienen, gehören sie zum betrieblichen Umweltschutz. Das betrifft vor allem

- alle personellen und organisatorischen Maßnahmen,
- alle Bauten, Räume, technischen Anlagen und Arbeitsplätze,
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe.

Der betriebliche Umweltschutz ist tangiert, wenn diese Maßnahmen zumindest auch dem Umweltschutz dienen.

Ihre Beteiligungsrechte und Aufgaben

Ihr Handlungsauftrag beim betrieblichen Umweltschutz geht über die einfache Kontrolle hinaus. Sie sind vielmehr verpflichtet, Maßnahmen vorzuschlagen, die den betrieblichen Umweltschutz in Ihrem Unternehmen fördern. Regen Sie deshalb passende Neuerungen bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin an, wo es passt, § 80 Abs. 1 Nr. 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Sie haben ein Recht auf Unterrichtung

Welche Maßnahmen sich für Ihren Betrieb konkret anbieten, ergibt sich oft von selbst. Sie als Betriebsrat erfahren von Umweltgefahren in der Regel durch Ihre Kolleginnen und Kollegen. Beziehen Sie diese deshalb zumindest durch entsprechende regelmäßige Gespräche mit ein. Je nachdem, wie weit Ihr Betrieb beim Umweltschutz ist, bietet sich aber auch eine Mitarbeiterbefragung an. Dabei arbeiten Sie dann am besten mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin zusammen.

Sie haben zudem ein Informationsrecht. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin muss Sie als Betriebsrat bei allen umweltschutzrelevanten Fragen und Untersuchungen hinzuziehen (§ 89 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Das heißt: Er/sie muss Sie einerseits über alle verwaltungstechnischen Vorgänge informieren, damit Sie Ihren Überwachungspflichten nachkommen können. Andererseits muss Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin Sie aber auch über die den Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen unterrichten.

Anspruch auf Vermittlung sachkundiger Personen

Dabei haben Sie einen Anspruch darauf, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Ihnen die notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellt. Zudem können Sie von ihm verlangen, dass er Ihnen eine in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes sachkundige Person als Auskunftsperson vermittelt (§ 80 Abs. 2 Satz 2 und 3 BetrVG).

Umweltschutzbeauftragter ist sachkundige Person

Wollen Sie Ihren Anspruch auf Vermittlung einer sachkundigen Person im betrieblichen Umweltschutz geltend machen, denken Sie vor allem an den Umweltschutzbeauftragten.

Maßnahmen durchsetzen

Sie sind nicht nur verpflichtet, Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Ihre Aufgabe ist es auch, sich dafür einzusetzen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes umsetzt (§ 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Beim Umweltschutz handelt es sich nicht um ein Thema, für das Sie sich nach Belieben engagieren können. Es ist vielmehr Ihre Pflicht, sich zu kümmern.

! ACHTUNG

Sie haben Anspruch auf Aushändigung der Protokolle

Damit Sie Ihren Aufgaben auch gut nachkommen können, regelt § 89 Abs. 5 BetrVG ausdrücklich, dass Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Ihnen etwaige Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen aushändigt. Denn müssen Sie hinzugezogen werden, sollen Sie die Möglichkeit haben, mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin auf Augenhöhe zu diskutieren.

Betrieblicher Umweltschutz hängt eng mit Gesundheitsschutz zusammen

Betrieblicher Umweltschutz ist häufig auch Arbeitsschutz, vor allem wenn es um den Gesundheitsschutz und die Vorsorge geht. Im Bereich des Arbeitsschutzes haben Sie als Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Satz 7 BetrVG). Insoweit haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.

Sie haben keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte

Als Betriebsrat haben Sie im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte. Die Tatsache, dass der betriebliche Umweltschutz als Aufgabe bei Ihnen zahlreiche Rechte auslöst, zeigt jedoch, dass Sie diesem Thema verstärkt Aufmerksamkeit widmen sollten.

MEIN TIPP

Schließen Sie eine freiwillige Betriebsvereinbarung

Die Ihnen zustehenden Rechte fördern den innerbetrieblichen Austausch und unterstützen Sie darin, bessere Arbeitsbedingungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen. Nutzen Sie die Möglichkeit und schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 Nr. 1a BetrVG).

Folgende Themen könnten Sie zum Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung machen:

- Förderung von umweltbewusstem Verhalten der Mitarbeiter durch das Unternehmen
- Festlegung von Details zur Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat zu informieren, soweit es um umweltbezogene Maßnahmen geht

Schritt-für-Schritt-Anleitung: Betrieblichen Umweltschutz sinnvoll durchsetzen

Haben Sie sich bislang nicht oder nicht besonders intensiv um den Umweltschutz im Betrieb gekümmert und wollen Sie das jetzt ändern, gehen Sie am besten so vor:

Schritt 1: Schreiben an die Geschäftsführung

Wenn Sie sich bislang wenig mit diesem Thema auseinandergesetzt haben, ist davon auszugehen, dass auch Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den Umweltschutz bis dato stiefmütterlich behandelt hat. Schließlich hätte er/sie Sie sonst bereits einbinden müssen. Weisen Sie deshalb Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin in einem ersten Schreiben auf die Notwendigkeit hin, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, sowie auf Ihre Beteiligungsrechte.

Schritt 2: Status quo feststellen

Parallel dazu müssen Sie eigene Schwerpunkte und Maßnahmen entwickeln. Klären Sie zunächst, welche Risiken im Hinblick auf den Umweltschutz in Ihrem Betrieb bestehen. Prüfen Sie also, ob Ihr Betrieb Schwierigkeiten mit Immissionen, Abfällen oder Störfällen haben könnte. Klären Sie zudem, ob es Maßnahmen gibt, die den Umweltschutz in einigen Bereichen optimieren würden, z. B. mögliche Energiesparmaßnahmen. Am besten erstellen Sie in diesem Zusammenhang auch schon einmal einen konkreten Forderungskatalog zur Beseitigung oder zumindest Verringerung der vom Betrieb ausgehenden Gefahren für die Umwelt.

Schritt 3: Aufgaben verteilen

Haben Sie sich ein Bild vom Status quo in Ihrem Betrieb gemacht, besprechen Sie zunächst innerhalb des Gremiums die weitere Vorgehensweise. Dazu müssen Sie als Betriebsrat sich auf Ihr Ziel in Sachen Umweltschutz einigen. Steht dieses fest, müssen Sie überlegen, wie weit Sie sind. Und Sie müssen klären, was Sie noch konkret zu tun haben.

Überlegen Sie, ob Ihnen noch Informationen fehlen. Wenn das der Fall ist, klären Sie, wie Sie diese erhalten. Legen Sie in diesem Zusammenhang auch fest, wer sich um was kümmert, und einigen Sie sich auf einen Zeitplan.

Arbeiten Sie in diesem Zusammenhang auch schon einmal eine geeignete Vorgehensweise zur Realisierung der Forderungen aus. Die sollten Sie für das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin parat haben, damit Sie im Zweifel einen günstigen Moment abpassen können, um ihm/ihr Ihre Vorschläge zu präsentieren.

Schritt 4: Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin

Haben Sie das Thema für sich strukturiert, streben Sie am besten ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin an. Versuchen Sie darin, einzelne Maßnahmen und Vorgehensweisen für diesen Bereich zu konkretisieren.

FAZIT

Problembewusstsein auch in der Belegschaft schaffen

Den betrieblichen Umweltschutz organisieren Sie am besten gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Denn wer sich Nachhaltigkeit und Umweltschutz auf die Fahnen schreibt, benötigt vor allem auch die Unterstützung der Belegschaft. Möglichst viele Kolleginnen und Kollegen müssen dieses Ziel unterstützen. Das wiederum erfordert, dass Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin ein Problembewusstsein in der Belegschaft entwickeln. Dazu sollten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin über mögliche und konkrete Umweltgefahren aufklären.



HOLEN SIE BEIM UMWELTSCHUTZ IHRE KOLLEGEN UND KOLLEGINNEN UND IHREN ARBEITGEBER BZW. IHRE ARBEITGEBERIN MIT INS BOOT!

Schwerbehinderung | Lesezeit 2 Minuten

Schwerbehinderte Beschäftigte müssen Behinderung in der Bewerbung nicht preisgeben

Möchte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin einem schwerbehinderten Arbeitnehmer oder einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin kündigen, muss er bzw. sie zunächst die Zustimmung des Integrationsamts einholen. Tut er/sie das nicht, ist eine Kündigung in der Regel unwirksam. Wusste der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gar nichts von der Schwerbehinderung, kann er/sie den entsprechenden Arbeitsvertrag später auch nicht mit der Begründung anfechten, dass der entsprechende Mitarbeiter seine Schwerbehinderung bereits im Bewerbungsverfahren hätte offenlegen müssen (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 16.4.2026, Az. 6 SLa 574/25).

Arbeitnehmerin wehrt sich gegen Kündigung

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war seit dem 1.9.2021 als Raumpflegerin in der Kanzlei ihres Arbeitgebers angestellt. Sie hatte einen Schwerbehinderten-Status, einen GdB 60. Das Arbeitsverhältnis endete spätestens zum 29.2.2024. Denn die Arbeitnehmerin hatte am 15.1.2024 selbst gekündigt.

Vor diesem Zeitpunkt hatte ihr Arbeitgeber ihr allerdings 4-mal gekündigt. Dabei hatte er es in jedem Fall versäumt, die notwendige Zustimmung des Integrationsamts einzuholen. Darüber hinaus focht der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag an. Und zwar mit der Begründung, dass die Arbeitnehmerin ihren Schwerbehinderten-Status bei Abschluss des Arbeitsvertrags nicht offenbart hatte.

Das Arbeitsverhältnis endete im Streit. Die Arbeitnehmerin wehrte sich gegen die Kündigungen. Zudem verlangte sie Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung sowie Annahmeverzugslohn bis November und ein Arbeitszeugnis.

ArbG hält Kündigung für unwirksam

Vor dem Arbeitsgericht (ArbG) hatte die Arbeitnehmerin überwiegend Erfolg. Das Gericht entschied, dass die Kündigungen mangels Zustimmung des Integrationsamts nach § 168 SGB IX unwirksam seien. Das Gericht stellte zudem klar, dass die Arbeitnehmerin nicht verpflichtet war, ihrem Arbeitgeber bei Vertragsabschluss mitzuteilen, dass sie einen Schwerbehinderten-Status innehabe. Da keine Offenbarungspflicht bestand, hatte die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber auch nicht arglistig getäuscht und die Anfechtung war unwirksam. Nach Ansicht der Richter ergaben sich Zahlungsansprüche nach § 611a Abs. 2 BGB, § 615 BGB, § 9 BUrlG, § 3 EFZG.

Mit diesem Ergebnis war der Arbeitgeber nicht einverstanden. Er zog deshalb vor das LAG. Dort machte er geltend, dass er gegenüber dem Integrationsamt erklärt habe, aus der Kündigung vom 27.9.2023 keine Rechte mehr herzuleiten. Diese Argumentation überzeugte das Gericht allerdings nicht.

Eigenkündigung beendet Arbeitsverhältnis

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten der Arbeitnehmerin und sprach ihr die begehrten Ansprüche wie Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung zu. Es stellte klar, dass das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmerin erst durch die Eigenkündigung vom 29.2.2024 beendet worden sei.

Das begründeten die Richter damit, dass die ordentliche Kündigung vom 8.9.2023 wegen der mangelnden Zustimmung des Integrationsamts unwirksam sei. Denn der Arbeitgeber sei innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung über den Schwerbehinderten-Status der Arbeitnehmerin unterrichtet worden. Die Richter stellten zudem klar, dass die fristlose Kündigung vom 27.9.2023 sowie die Kündigung vom 2.11.2023 und vom 20.11.2023 ebenfalls nach § 168 SGB IX, § 134 BGB unwirksam seien. Denn bei Ausspruch dieser Kündigungen wusste der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung der Arbeitnehmerin. Dennoch holte er vor dem Aussprechen der jeweiligen Kündigungen keine Zustimmung ein.

Kein Anfechtungsgrund = keine wirksame Anfechtung

Das Gericht entschied zudem, dass die Anfechtung nicht wirksam war. Insoweit stützten sich die Richter darauf, dass der Anfechtung kein wirksamer Anfechtungsgrund zugrunde lag. Denn seit Inkrafttreten des heutigen § 164 Abs. 2 SGB IX (früher § 81 Abs. 2 SGB IX a. F.) i. V. m. §§ 1, 7 AGG bestehe keine Pflicht, eine Schwerbehinderung ungefragt zu offenbaren. Die Regelung gehe sogar so weit, dass auf eine unzulässige Frage gelogen werden könne. Hier hatte der Arbeitgeber eine entsprechende Frage überhaupt nicht gestellt und eine Pflicht, dem Arbeitgeber den Schwerbehinderten-Status aus freien Stücken mitzuteilen, gab es nicht.

Über Rücknahme von Kündigung muss Einigkeit bestehen

Das Gericht sagte in der Entscheidung zudem ausdrücklich, dass eine Kündigung nicht einseitig zurückgenommen werden könne. Deshalb entfalte auch die Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Integrationsamt, in der er sagte, keine Rechte aus der Kündigung vom 27.9.2023 herleiten zu wollen, keine Wirkung. Er könne aus der Erklärung keine Rechte herleiten.

FAZIT

Schwerbehinderte Kollegen müssen ihre Schwerbehinderung nicht offenlegen

Beschäftigte sind bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht verpflichtet, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin über ihre Schwerbehinderung aufzuklären. Selbst wenn schwerbehinderte Beschäftigte über diesen Punkt im Bewerbungsgespräch gelogen haben, kann der Arbeitgebende die Einstellung nicht wegen Täuschung anfechten. Weisen Sie als Betriebsrat Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen, die in eine vergleichbare Situation geraten, auf diese Entscheidung hin.

Arbeitszeitkonto | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber bei Auftragsmangel an das Arbeitszeitkonto?

Frage:

Unser Arbeitgeber, ein Zeitarbeitsunternehmen, will bei fehlenden Einsatzmöglichkeiten den betroffenen Beschäftigten Plusstunden vom Arbeitszeitkonto abziehen. Ist das rechtens?

Antwort: Arbeitszeitkonten ermöglichen längerfristigen Ausgleich

Die Tatsache, dass Arbeitszeitkonten einen längerfristigen Ausgleich des Zeitkontos ermöglichen, birgt stets auch das Risiko, dass Ihr Arbeitgeber versucht, Auftragsmängel auszugleichen, indem er Plusstunden vom Arbeitszeitkonto abzieht. Das darf er allerdings nicht so ohne Weiteres.

Arbeitgeber muss Zeitarbeitnehmer beschäftigen

Denn nach § 11 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) darf das Recht eines Zeitarbeitnehmers nicht dadurch eingeschränkt oder aufgehoben werden, dass der Arbeitgeber keine Einsatzmöglichkeit hat. Schließlich sei Ihr Arbeitgeber verpflichtet, zu zahlen, sofern ein Arbeitnehmer seine Arbeitsbereitschaft anzeige. Tut er das nicht, gerät er im Moment des Leistungsangebots durch den Arbeitnehmer in Annahmeverzug. Dieser Grundsatz gilt auch für alle anderen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen.

ACHTUNG

Tarifvertrag kann andere Regelung treffen

Erlaubt ein anwendbarer Tarifvertrag allerdings die einseitige Entscheidung über die Verrechnung von Plus- und Minusstunden, ist die Lage anders zu beurteilen. In diesem Fall wäre eine entsprechende Verrechnung möglich.

Sind Sie Betriebsrat eines regulären Betriebs, empfehle ich Ihnen, den Kolleginnen und Kollegen aus den Zeitarbeitsfirmen zu raten, sich zunächst mit dem Betriebsrat des Leiharbeitsunternehmens in Verbindung zu setzen, um je nach Lage im Einzelfall die Ansprüche aus Annahmeverzug mithilfe eines Fachanwalts gerichtlich geltend zu machen.

Als Betriebsrat eines Zeitarbeitsunternehmens können Sie diesem Umgang durch eine entsprechende Klausel in einer Betriebsvereinbarung zu Zeitarbeitskonten entgegenwirken.

Befristeter Arbeitsvertrag | Lesezeit 1 Minute

Ist die fristlose Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags möglich?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte einer befristet eingestellten Kollegin fristlos kündigen. Er wirft ihr Vertrauensbruch vor. Er hat uns zu der Kündigung angehört und erwartet nun unsere Stellungnahme. Wir haben uns in diesem Zusammenhang den Arbeitsvertrag angesehen und festgestellt, dass dieser keine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Ist die Kündigung überhaupt möglich?

Antwort: Befristeter Arbeitsvertrag kann fristlos gekündigt werden

Ja, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist möglich. § 15 Abs. 4 TzBfG bestimmt zwar, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden kann, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart worden ist. Das gilt jedoch nur für eine ordentliche Kündigung.

Eine fristlose Kündigung ist vielmehr grundsätzlich dennoch möglich. Voraussetzung ist, dass die grundsätzlichen Anforderungen einer fristlosen Kündigung vorliegen. Das heißt vor allem, dass ein wichtiger Grund gegeben ist und die 2-Wochen-Frist eingehalten wird. Ob dies der Fall ist, sollten Sie als Betriebsrat besonders genau prüfen.

ACHTUNG

Sie haben 3 Tage Zeit

Auch als Betriebsrat müssen Sie bei einer fristlosen Kündigung schneller handeln. Sie haben nur 3 Tage Zeit, Ihre Stellungnahmen anzufertigen.

§ 15 Abs. 4 TzBfG

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Vergütung | Lesezeit 2 Minuten

Ohne Arbeit kein Lohn: Hier durfte der Arbeitgeber die variable Vergütung kürzen

Sieht eine Gesamtbetriebsvereinbarung keine Ausnahme vom Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn" vor und regelt sie zudem keine Klauseln zu Auswirkungen von Leistungsstörungen auf die arbeitsleistungsbezogene variable Vergütung, darf ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin auch ohne besondere Vereinbarung zeitanteilig kürzen.

Arbeitnehmer streitet mit Arbeitgeber um variable Vergütung

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein Krankenversicherungsspezialist, ist seit dem Jahr 2001 bei seinem Arbeitgeber im Außendienst angestellt. Er betreut eigenständig Vertriebspartner, allerdings ohne eine eigene Vermittlungstätigkeit. Auf seinen Arbeitsvertrag findet der Manteltarifvertrag (MTV) für das private Versicherungsgewerbe Anwendung. Das Gehalt des Arbeitnehmers besteht zu 60 % aus einem Fixgehalt und zu 40 % aus variabler Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung hängt zu 50 % von Produktionszielen und zu 50 % von einer Vorjahreskomponente ab.

In diesem Verfahren stritten der Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber um die Höhe der variablen Vergütung für das Jahr 2022. Das Problem dabei: Der Arbeitnehmer hatte für das Jahr 2022 Elternzeit beantragt. Und zwar für die Zeit vom 7.6. bis zum 6.10.2022. Zudem war eine Zielvereinbarung zunächst gescheitert. Sie führte zu einem Nachtrag, nach dem dem Arbeitnehmer die durchschnittliche Zielerreichung seiner Funktionsgruppe garantiert und im Gegenzug die in SAP dokumentierten Ziele bestätigt wurden.

Arbeitgeber kürzt variable Vergütung

Der Arbeitgeber legte für den Arbeitnehmer für das Jahr 2022 einen Zielerreichungsgrad von 118,5 % zugrunde und errechnete hieraus 29.388 €. Allerdings kürzte der Arbeitgeber den Betrag wegen der 122-tägigen Elternzeit auf 9.959,27 €. Vergleichbar ging der Arbeitgeber bei einer Wettbewerbsbonifikation im Jahr 2022 vor. Die 1.000 € Wettbewerbsbonifikation kürzte er wegen der Elternzeit auf 300 €.

Mit den Kürzungen war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er verlangte die Auszahlung der vollen Prämien.



Kürzung war in Ordnung

Die Entscheidung: Das Gericht räumte zunächst ein, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung grundsätzlich unmittelbar gelte. Es stellte zudem klar, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Zielvereinbarung erfüllt seien. Der Arbeitgeber hatte die Produktionsergebnisse 2022 festgestellt sowie den durchschnittlichen Zielerreichungsgrad von 118,5 % zugrunde gelegt und hieraus eine variable Vergütung in Höhe von 29.388 € errechnet.

Die Richter entschieden jedoch, dass der Arbeitgeber die variable Vergütung rechtmäßig gekürzt habe. Das begründeten die Richter damit, dass das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruhte. Deshalb bestand kein Vergütungsanspruch.

Da die Gesamtbetriebsvereinbarung keine ausdrückliche Kürzungsregelung enthielt, war die zeitanteilige Kürzung in Ordnung.

Wettbewerbsprämie setzt Arbeitsleistung voraus

Die Wettbewerbsbonifikation als arbeitsleistungsbezogene Teamprämie setzte eine kontinuierliche Arbeitsleistung im Wettbewerbszeitraum voraus. Die Richter stellten klar, dass die Kürzung um die Elternzeit zulässig war.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie bei der Lohngestaltung ein echtes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Sie bestimmen zwar nicht bei der konkreten Lohnhöhe mit. Ihr Beteiligungsrecht umfasst aber die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Verteilung. Gibt es bereits verbindliche gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen für bestimmte Lohnfragen, scheidet Ihre Mitbestimmung aus. Denn Ihr Mitbestimmungsrecht greift nur im Rahmen des noch gestaltbaren, übertariflichen oder freiwilligen Raums. In diesem Raum können Sie dann allerdings eine Betriebsvereinbarung zu einem entsprechenden Thema notfalls erzwingen. Das heißt: Können Sie sich nicht mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin einigen, können Sie oder Ihr Arbeitgebender die Einigungsstelle anrufen. Deren Spruch ist verbindlich.

MEIN TIPP

Prämie auch bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses vereinbaren

Sollten Sie als Betriebsrat eine vergleichbare Betriebsvereinbarung verhandeln, versuchen Sie eine Klausel aufzunehmen, nach der Ihren Kolleginnen und Kollegen auch im Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses eine gewisse Prämie zusteht.

Muster-Betriebsvereinbarung: Betriebliche und private Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke

Die Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke ist in den meisten Betrieben inzwischen gang und gäbe. Sie führt allerdings dennoch immer wieder zu Streitigkeiten und Auseinandersetzungen, vor allem wenn Regelungen zur Nutzung fehlen. Solche können Sie als Betriebsrat gut mit Ihrem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung vereinbaren. Wie eine solche aussehen könnte, lesen Sie im Folgenden.

Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke

Zwischen der Unternehmensleitung der … und dem Betriebsrat, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Internets und der sozialen Netzwerke geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Persönlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs.

Sachlicher Geltungsbereich

Sie regelt die Nutzung und den Einsatz der Internetzugänge.

§ 2 Umfang der Internetnutzung

Die Nutzung des Internets einschließlich des Verfassens, Versendens und Empfangens von E-Mails während der Arbeitszeit ist nur in geringem Umfang zu privaten Zwecken gestattet. In der Mittagspause darf das Internet zusätzlich auch zu privaten Zwecken genutzt werden.

Den Beschäftigten ist es verboten, pornografische, rassistische oder kriminelle Inhalte aus dem Internet zu laden. Auch das Herunterladen von Software, Musik oder anderen Dateien unter Verletzung lizenz- oder urheberrechtlicher Bestimmung ist verboten.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine urheberrechtlich geschützten bzw. strafrechtlich relevanten Inhalte aus dem Internet zu laden oder über die Firmen-EDV zu verbreiten. Sollte der Arbeitnehmer nachweislich hiergegen verstoßen, verpflichtet er sich, den Arbeitgeber von entsprechenden Schäden freizustellen.

§ 3 Nutzung durch den Betriebsrat

Der Arbeitgeber stellt allen Betriebsratsmitgliedern zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung.

Er gewährt dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben die Möglichkeit, das Intranet zu nutzen, insbesondere eine eigene Homepage hierfür zu installieren. Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die Einrichtung einer Homepage anzeigen.

Der Arbeitgeber gewährt dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben die Möglichkeit, das Internet zu nutzen und entsprechende Informationen abzurufen. Die weitere Nutzung der elektronischen Kommunikationsmittel ist nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber erlaubt.

§ 4 Datenerfassung

Jede Benutzeraktivität oder Transaktion im Internet wird protokolliert (Datum, Uhrzeit, Identifizierung des zugreifenden Rechners oder des Benutzers, Adresse der aufgerufenen Web-Seite, Zahl der übertragenen Bytes).

Damit ist jede Nutzung des Internets, insbesondere das Speichern bzw. Herunterladen von Software, Dateien und Internet-Seiten, nachweisbar. Die Protokolldaten dürfen nicht zur Auswertung personenbezogener Daten verwendet werden. Sie dienen ausschließlich der Gewährleistung der Systemsicherheit und der Analyse und Korrektur von technischen Fehlern im System. Die Protokolldaten werden nach 6 Monaten gelöscht.

Das Protokoll darf nur von den mit der Systemsicherheit betrauten Mitarbeitern im Rahmen der Erledigung ihrer Aufgaben eingesehen werden. Diese Mitarbeiter sind über die ihnen dadurch bekannt gewordenen Informationen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine Weitergabe der Informationen ist nicht zulässig.

§ 5 Untersagte Datennutzung

Sofern unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung Daten erfasst oder verarbeitet werden, können sie nicht als Beweismittel zur Begründung personenbezogener Maßnahmen verwendet werden.

§ 6 Umgang mit sozialen Netzwerken

Die Nutzung sozialer Netzwerke für dienstliche Zwecke ist erlaubt. Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, sind die Beschäftigten gehalten, sich zuvor eine Erlaubnis des Vorgesetzten einzuholen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle Beschäftigten zum Thema „soziale Netzwerke" zu schulen. Sie sollen wissen, wie sie sich bei der Nutzung sozialer Netzwerke verhalten sollen.

Äußern sich Beschäftigte ohne eine entsprechende dienstliche Anweisung in sozialen Netzwerken, ist klarzustellen, dass sie ihre persönliche Meinung vertreten und nicht für das Unternehmen sprechen. Es ist nicht erlaubt, Geheimnisse des Betriebs oder urheberrechtlich geschütztes Material nach außen bekannt zu geben.

Rufschädigungen, Drohungen sowie Beleidigungen und falsche Tatsachenbehauptungen, Äußerungen, die den Frieden des Betriebs ernstlich gefährden und die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und Kollegen unzumutbar machen, sind verboten. Die private Nutzung eines sozialen Netzwerks setzt eine vorherige Genehmigung des Arbeitgebers voraus.

§ 7 Änderungen der Vereinbarung

Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien. Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, so bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Wird die Betriebsvereinbarung von einer der Parteien gekündigt, wirkt sie nach.

Ort, Datum, Unterschriften

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

Anhörung | Lesezeit 1 Minute

Kündigung eines Prokuristen: Sie müssen angehört werden

Eine Gesamtprokura und die direkte Hierarchieebene unter dem Vorstand machen einen Angestellten nicht automatisch zum leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Maßgeblich sind vielmehr die im Betrieb ausgeübten, gesetzlich engeren Entscheidungsbefugnisse, wie zum Beispiel das selbstständige Einstellen und Entlassen von Mitarbeitern. Sind diese nicht gegeben, ist der Betriebsrat nach § 102 BetrVG anzuhören (Arbeitsgericht Essen, 15.4.2026, Az. 3 Ca 2984/25).

Streit um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung

Der Fall: Der Arbeitgeber und einer seiner Mitarbeiter stritten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Geklagt hatte der Arbeitnehmer. Er war seit dem Jahr 2010 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt – und zwar als Leiter der Rechtsabteilung. Seit dem Jahr 2021 war er als General Counsel tätig. Damit gehörte er zu der Führungsebene, die unmittelbar unter dem Vorstand angesiedelt war. Er verfügte zudem über Gesamtprokura.

Mit Schreiben vom 1.12.2025 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 30.6.2026 und stellte den Arbeitnehmer unwiderruflich frei. Den Betriebsrat hatte der Arbeitgeber vorher nicht angehört. Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Er hielt die Kündigung für unwirksam. Er war der Meinung, kein leitender Angestellter i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG zu sein. Denn er war nicht befugt, ohne die Zustimmung des Vorstands einzustellen oder zu kündigen. Außerdem vertrat er den Standpunkt, dass es an einem dringenden betrieblichen Grund fehlte. Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass es sich bei dem Beschäftigten um einen leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG handele. Er habe eigenverantwortlich eingestellt und verschiedene rechtliche Angelegenheiten geregelt.

Kündigung unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht erklärte die Kündigung für unwirksam. Zur Begründung stützte es sich auf die fehlende Anhörung nach § 102 BetrVG. Das Gericht stellte klar, dass es den Arbeitnehmer nicht für einen leitenden Angestellten i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG hielt. Entscheidend dafür war, dass der Arbeitnehmer nicht eigenständig einstellen und entlassen durfte. Denn sämtliche solche Entscheidungen bedurften der Zustimmung des Vorstands.

ADIUVA

20 Jahre. Zwei Jubiläen.
Ein besonderer Abend.

9. November 2026 | Bonn
Beginn: 18:30 Uhr

Feiern Sie mit uns 20 Jahre Betriebsrat aktuell und 20 Jahre Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte.

Als Kundin oder Kunde von ADIUVA laden wir Sie herzlich zu unserem exklusiven PRE-EVENT mit unseren Expertinnen ein.

Deutscher BetriebsräteTag
10.–12. Nov. 2026
im Bonner Bundestag

Besuchen Sie uns auf dem Deutschen BetriebsräteTag.

Interesse?
Geben Sie uns unverbindlich eine Rückmeldung.

Jetzt scannen und unverbindlich anmelden.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

MOBBING
Nicht jeder Konflikt ist Mobbing

ARBEITSVERHÄLTNIS BEENDET
Haben Sie diese Vereinbarungen im Blick

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Überstunden