Urteilsdienst
für den Betriebsrat

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



SEITE 3
FAHRTKOSTEN
Betriebsrat muss Mehrkosten begründen

SEITE 6–7
LOHNGESTALTUNG
So reden Sie beim Thema Lohn und Gehalt mit

NR. 22 | NOVEMBER II 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,

jede und jeder Beschäftigte freut sich, wenn er bzw. sie für seine/ihre Arbeit belohnt wird – vor allem, wenn zusätzlich zum Gehalt noch etwas Extrageld fließt. Dafür gibt es Prämien und Gratifikationen. Allerdings plagt viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurzeit die Sorge, dass sie einmal zugesichertes Weihnachtsgeld wegen der schwächelnden Wirtschaft unter Umständen nicht oder nicht vollständig erhalten. Denn das kommt in der Praxis immer wieder vor. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kürzen das Weihnachtsgeld oder zahlen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich viel aus. Allerdings ist die Kürzung einer Sonderzahlung längst nicht immer zulässig. Ob Ihr Arbeitgeber eine zusätzliche Leistung reduzieren oder sogar streichen darf, hängt vom Einzelfall ab.

Als Betriebsrat sollten Sie deshalb jetzt Ihre Möglichkeiten nutzen, um Ihren Kolleginnen und Kollegen unnötigen Ärger zu ersparen. Fehlt bei Ihnen eine tarifliche Regelung oder ist sie nicht abschließend, schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung ab.

In dieser Ausgabe lesen Sie auf Seite 11 eine Muster-Betriebsvereinbarung zum Thema Prämienlohn.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Fahrtkosten für weit entfernten Anwalt: Betriebsrat muss die Mehrkosten begründen ..... Seite 3

Einstellung eines Ermittlungsverfahrens: Verdachtskündigung kann dennoch wirksam sein ..... Seite 4

Herabwürdigender Facebook-Beitrag rechtfertigt Abmahnung ..... Seite 5

Fristlose Kündigung wegen Beleidigung hier nicht gerechtfertigt ..... Seite 8

Inflationsausgleichsprämie: Kollegen durften hier nicht ausgeschlossen werden ..... Seite 10

Elternzeit: Unter diesen Voraussetzungen dürfen Arbeitgeber eine Prämie kürzen ..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So reden Sie beim Thema Lohn und Gehalt mit..... Seite 6–7

IHRE FRAGEN

Handelt es sich hier um eine Versetzung? ... Seite 9

Was passiert mit einem Ausgleichstag, wenn Mitarbeiter am Arbeitstag erkrankt? ..... 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: benjaminnolte; S. 5: Jamrooferpix; S. 10: Racamani – 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

Fahrtkosten für weit entfernten Anwalt | Lesezeit 2 Minuten

Betriebsrat muss die Mehrkosten begründen können

Bei der Auswahl eines Rechtsanwalts, dem der Betriebsrat seine Anliegen anvertraut, zählen für die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter unterschiedliche Faktoren. Die räumliche Nähe ist dabei nicht zwingend ausschlaggebend. Das führt in der Praxis immer wieder zu Auseinandersetzungen über die Fahrtkosten zu Beratungs- und Gerichtsterminen. Hier hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein kürzlich eine interessante Entscheidung getroffen (1.7.2026, Az. 3 TaBV 2/26).

Betriebsrat beauftragt auswärtigen Rechtsanwalt

Der Fall: Der Betriebsrat und seine Arbeitgeberin stritten über 3 Sachverhalte vor dem Arbeitsgericht. Der Betriebsrat ließ sich in den arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren von einem Rechtsanwalt vertreten, der einer auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei angehörte. Diese befand sich allerdings nicht vor Ort, sondern vielmehr rund 417 km vom Standort des Betriebs entfernt. In den Verfahren ging es u. a. um die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Einführung eines Entlohnungssystems sowie um Auskunfts- und Unterlassungsansprüche im Zusammenhang mit Gehaltserhöhungen.

Kanzlei stellt Fahrtkosten in Rechnung

Die Rechtsanwaltskanzlei stellte gegenüber dem Betrieb allerdings nicht nur die regulären Gebühren in Rechnung. Sie verlangte zudem eine Erstattung der Fahrtkosten und sogar Abwesenheitsgelder. Die wollte die Arbeitgeberin jedoch nicht übernehmen. Sie verweigerte deshalb die Kostenübernahme und wies den Betriebsrat dabei darauf hin, dass vor Ort ebenfalls auf das Betriebsverfassungsrecht spezialisierte Rechtsanwälte zur Verfügung stünden. Diese hätte der Betriebsrat unter dem Aspekt der Pflicht, Kosten zu minimieren, in Anspruch nehmen können.

Die Angelegenheit landete vor Gericht. Das zunächst mit der Angelegenheit beschäftigte Arbeitsgericht wies die Anträge auf Übernahme der Kosten zurück. Dagegen ging die auswärtige Rechtsanwaltskanzlei mit einer Beschwerde vor – allerdings ohne Erfolg. An diese hatte der Betriebsrat zuvor seine Ansprüche abgetreten.

Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Kostenübernahme

Die Entscheidung: Das LAG wies die Beschwerde zurück und bestätigte damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Das begründeten die Richter mit § 40 Abs. 1 BetrVG. Denn nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber nur solche durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts entstehenden Honorarkosten zu tragen, die die Arbeitnehmervertretung für erforderlich halten durfte.

Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat dabei nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Der Betriebsrat hat wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln kann, zu bedenken, welche Kosten er ausgeben würde, wenn er selbst diese tragen müsste.

Inanspruchnahme auswärtigen Rechtsanwalts grundsätzlich möglich

Will der Betriebsrat einen weit entfernten Anwalt beauftragen, muss er darlegen, dass kein ebenso qualifizierter ortsansässiger Rechtsanwalt verfügbar ist, der das Mandat übernehmen kann. Maßgeblich seien dabei die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Beauftragungsbeschlusses, argumentierte das Gericht. Die Voraussetzungen hielt das Gericht hier nicht für gegeben. Denn es gab eine ortsansässige Kanzlei, die freie Kapazitäten hatte und den Betriebsrat ebenso gut hätte vertreten können. Denn sie verfügte über vergleichbare betriebsverfassungsrechtliche Erfahrungen. Zudem hatte der Betriebsrat diese Kanzlei bereits in anderen Angelegenheiten, in denen er mit seiner Arbeitgeberin im Streit war, beauftragt.

Wenn Ihr Arbeitgeber Nein sagt

Ihr Arbeitgeber kann die Kostenübernahme im Einzelfall auch ablehnen. Prüfen Sie, ob er sie berechtigt abgelehnt hat. Stellen Sie sich dazu die folgenden Fragen:

- Liegt ein entsprechender wirksamer Betriebsratsbeschluss vor?
- Liegt der Antrag auf Kostenübernahme vor?
- Entstehen die Kosten durch die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben?
- Sind die Kosten in der angegebenen Höhe erforderlich?

Können Sie alle Punkte mit Ja beantworten, sollte der Kostenübernahme durch Ihren Arbeitgeber nichts im Weg stehen.

FAZIT

Betriebsrat zur Kostenminimierung verpflichtet

Die Entscheidung bestätigt den Grundsatz Ihrer Pflicht zur Kostenminimierung. Schließlich dürfen Sie nach § 40 Abs. 1 BetrVG nur solche Anwalts- und Reisekosten auslösen, die Sie unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebots für erforderlich halten durften. Das heißt auch: Gibt es eine geeignete Alternative direkt vor Ort, sind Sie gut beraten, diese aus Kostengründen zu wählen. Zumindest sollten Sie, sofern Sie sich dennoch anders entscheiden, immer sachlich begründen können, über welche Qualifizierung der ausgewählte auswärtige Rechtsanwalt bzw. die auswärtige Rechtsanwältin verfügt, die die ortsansässige Vertretung nicht bieten kann.

§ 40 Abs. 1 BetrVG

Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

Verdachtskündigung | Lesezeit 2 Minuten

Einstellung eines Ermittlungsverfahrens: Verdachtskündigung kann dennoch wirksam sein

Bereits der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Die Einstellung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens schließt eine Verdachtskündigung allerdings nicht automatisch aus (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 15.4.2026, Az. 6 SLa 186/25).

Tageseinnahmen aus Tresor verschwunden

Der Fall: Die Arbeitnehmerin und ihre Arbeitgeberin stritten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Verdachtskündigung, die die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin ausgesprochen hatte. Die Arbeitgeberin hatte die Kündigung zudem hilfsweise auch ordentlich ausgesprochen.

Die Arbeitnehmerin war bei ihrer Arbeitgeberin, einem Textileinzelhandelsunternehmen, seit dem Jahr 2011 als Verkäuferin in Teilzeit angestellt. Zu ihren Aufgaben gehörten u. a. Kassentätigkeiten und die Aufbewahrung der Tageseinnahmen im Tresor der Filiale. Für den Tresor verfügte jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin über einen persönlichen 6-stelligen Zugangscode.

Am 3.1.2025 waren die Tageseinnahmen und das Wechselgeld verschwunden. Die Arbeitnehmerin hatte den Tresor am 2.1.2025 verschlossen, nachdem sie die Tageseinnahmen und das Wechselgeld darin deponiert hatte. Spuren einer gewaltsamen Öffnung gab es nicht. Die Arbeitnehmerin bestritt, das Geld aus dem Safe entnommen zu haben.

Arbeitgeberin kündigt außerordentlich

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich; hilfsweise ordentlich. Zudem erstattete sie Anzeige. Die zuständige Staatsanwaltschaft stellte das Ermittlungsverfahren jedoch später ein.

Gericht hält Verdachtskündigung für rechtmäßig

Die Entscheidung: Das Gericht stellte klar, dass ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB gestützt auf eine erwiesene Tat zwar nicht vorliege, aber gestützt auf den Verdacht einer Tat gegeben sei.

Die Entnahme der Tageseinnahmen und des Wechselgeldes aus dem Safe durch die Arbeitnehmerin sei zwar nicht bewiesen. Jedoch kann auch der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Voraussetzung dafür sei, dass auf objektiven Tatsachen beruhende starke Verdachtsmomente vorliegen, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensverhältnis zu zerstören. Zudem liegt eine solche Kündigung nur vor, wenn der Arbeitgeber die Kündigung damit begründet, gerade der zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegende Verdacht habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.

Das Gericht entschied, dass die Arbeitgeberin die außerordentliche Kündigung hier gerade auf den Verdacht einer Unterschlagung gestützt habe. Der dringende Verdacht einer solchen Unterschlagung – hier der Tageseinnahmen und des Wechselgeldes – sei ein an sich geeigneter Grund für eine außerordentliche Kündigung.

Einstellung steht arbeitsrechtlicher Kündigung nicht entgegen

Das Gericht entschied zudem, dass die Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens durch die Staatsanwaltschaft der arbeitsrechtlichen Kündigung nicht entgegenstand. Denn nach Meinung der Richter entfaltet die Einstellung durch die Staatsanwaltschaft keine Bindungswirkung für die Arbeitgeberin. Arbeitsgerichte beurteilen vielmehr unabhängig, ob die Voraussetzungen einer Kündigung erfüllt sind. Zudem sei die Einstellung kein Beleg dafür, dass die Arbeitnehmerin die Pflichtverletzung nicht begangen habe.

Welche Rolle Sie als Betriebsrat bei einer Verdachtskündigung spielen

Als Betriebsrat sind Sie auch vor jeder Verdachtskündigung anzuhören (§ 102 BetrVG). Da es sich hier um eine außerordentliche Verdachtskündigung handelte, hätte ein eventuell anzuhörender Betriebsrat binnen 3 Tagen Stellung nehmen müssen.

Im Fall einer Verdachtskündigung sollten Sie im Zusammenhang mit Ihrer Anhörung immer klären, ob Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin den bzw. die Betroffene zum Sachverhalt angehört hat. Darüber hinaus sollten Sie prüfen, ob er/sie die 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten hat. Danach hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin nach Kenntnis aller für die Kündigung erheblichen Tatsachen eine Kündigung innerhalb von 2 Wochen auszusprechen. Ein weiterer Punkt, den Sie im Hinblick auf Ihre Stellungnahme berücksichtigen sollten, ist die Belastung des bzw. der Betroffenen durch die Kündigung. Prüfen Sie, ob die Interessen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des oder der Betroffenen an der Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses überwiegen. Hier überwog das Interesse der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Denn das Vertrauensverhältnis war zerstört.

FAZIT

Wirksamkeit einer Kündigung hängt vom Einzelfall ab

Die Entscheidung führt Ihnen vor Augen, dass die Einstellung eines Verfahrens durch die Staatsanwaltschaft nicht automatisch dazu führt, dass eine Kündigung für rechtswidrig erklärt wird. Maßgeblich sind vielmehr die Umstände im Einzelfall.

Abmahnung | Lesezeit 2 Minuten

Herabwürdigender Facebook-Eintrag rechtfertigt Abmahnung

Wer im Arbeitsverhältnis eine Pflicht verletzt, riskiert eine Abmahnung. Eine solche kann auch gerechtfertigt sein, wenn ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte in den sozialen Medien eine andere Person beleidigt. Im Zeitalter von künstlicher Intelligenz (KI) kann allerdings zunächst zu klären sein, ob ein belastender Eintrag etwa bei Facebook tatsächlich von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin stammt oder ob vorgelegte Screenshots mithilfe von KI gefälscht worden waren. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf musste kürzlich über eine entsprechende Frage entscheiden (2.10.2026, Az. 6 SLa 56/26).

Auseinandersetzung um Wahlplakat

Der Fall: Der Arbeitnehmer ist seit dem Jahr 1990 bei seinem Arbeitgeber, einem Stahlunternehmen, tätig. Seit dem Jahr 2013 engagiert er sich zudem als Ersatzmitglied des Betriebsrats. Im Sommer 2025 fanden in dem Betrieb Betriebsratswahlen statt. Der Arbeitnehmer kandidierte für die Liste 4. Eine seiner Kolleginnen trat für die gewerkschaftlich organisierte Liste 9 an.

Beitrag in Facebook-Gruppe

Es existierte eine Facebook-Gruppe für Beschäftigte des Arbeitgebers. Dabei handelte es sich um eine geschlossene Gruppe, in der sich Beschäftigte der Beklagten austauschten. Der als Ersatzmitglied des Betriebsrats tätige Arbeitnehmer hatte ein Facebook-Profil und war Mitglied dieser Gruppe. Am 11.6.2025 erschien unter dem Profil des Arbeitnehmers ein Beitrag, der für die Liste 4 warb. Darunter war der Ausschnitt eines Wahlplakats der Liste 9 zu sehen. Das Bild einer Kandidatin war dabei mit einem Adolf Hitlers Bart nachempfundenen Oberlippenbart versehen worden.

Arbeitgeber mahnt Arbeitnehmer ab

Als der Arbeitgeber davon erfuhr, erteilte er dem Arbeitnehmer am 10.7.2025 eine Abmahnung. Der Arbeitnehmer wehrte sich. Er bestritt, den Beitrag veröffentlicht zu haben. Dabei argumentierte er damit, dass die vorgelegten Screenshots mithilfe von KI gefälscht worden seien.

Das Arbeitsgericht wies die hiergegen gerichtete Klage ab. Das LAG prüfte den Fall, wies den Arbeitnehmer jedoch nach der Prüfung darauf hin, dass seine Berufung keine Aussicht auf Erfolg hätte. Das veranlasste den Arbeitnehmer letztlich, die Berufung zurückzunehmen.

LAG hält Abmahnung für rechtmäßig

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die Abmahnung wirksam sei. Das begründeten die Richter damit, dass die Darstellung der Kollegin mit einem Oberlippenbart, der einen Bezug zu Adolf Hitler und dem Nationalsozialismus herstellt, die Kollegin, die für die Liste 9 bei der Betriebsratswahl antrat, herabwürdigt.

Gericht stützt Entscheidung auf Ergebnis der Zeugenvernehmung

Zu dieser Entscheidung kam das Gericht, nachdem es mehrere Zeugen vernommen hatte. Die Vernehmung der Zeugen war darauf gerichtet, herauszufinden, ob der Facebook-Beitrag tatsächlich vom Arbeitnehmer stammte oder ob die Screenshots KI-generierte Fälschungen waren und der Beschäftigte den Beitrag nie gepostet hatte. Durch die Vernehmung kamen die Richter zu dem Ergebnis, dass der Beitrag echt und dem Arbeitnehmer zuzuschreiben sei.

Denn die betroffene Kollegin sowie ein weiterer Beschäftigter des Arbeitgebers konnten vor Gericht glaubhaft darlegen, den streitigen Post am Morgen des 11.6.2025 in der entsprechenden Facebook-Gruppe gesehen zu haben. Sie hätten hiervon Screenshots am Handy angefertigt. Diese konnten sie vorlegen. Zudem legten sie dem Gericht eine WhatsApp-Kommunikation über den Screenshot vor.

FAZIT

Facebook-Beitrag echt – Abmahnung gerechtfertigt

Wer andere beleidigt, riskiert eine Abmahnung. Das gilt auch für Sie als Betriebsrat. Ihnen kann zwar nicht ordentlich gekündigt werden. Verletzen Sie Ihre Pflichten, kann Ihr Arbeitgeber Sie jedoch abmahnen. Insoweit ist Ihr Gremium auch nicht zu beteiligen. Herabwürdigende Äußerungen in sozialen Netzwerken können eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen und eine Abmahnung rechtfertigen. Maßgeblich ist letztlich die Gesamtwürdigung.



Lohngestaltung | Lesezeit 4 Minuten

So reden Sie beim Thema Lohn und Gehalt mit

Die wirtschaftliche Lage zwingt einige Betriebe, den Gürtel enger zu schnallen. Andere Arbeitgebende springen einfach nur auf den Zug auf, um ihre Rendite ein wenig zu erhöhen. Gerade jetzt in einer Zeit, in der viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen der steigenden Preise besonders dringend auf eine kleine Lohnerhöhung angewiesen sind, sollten Sie sich für eine faire Entlohnung einsetzen. Dabei können Sie auf Beteiligungsrechte zurückgreifen. Denn so ganz ohne Sie kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin in Sachen Lohn- und Gehaltsgestaltung nicht agieren.

So reden Sie beim Lohn mit

Als Betriebsrat haben Sie nach § 87 Abs 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht in Sachen Lohn und Gehalt. Sie sind zu beteiligen, wenn es um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung geht. Das gilt vor allem bei

- der Vereinbarung von Entlohnungsgrundsätzen und
- der Anwendung / Einführung neuer Entlohnungsmethoden.

Sie sind zu beteiligen, wenn es darum geht, wie ausgezahlt wird

Als Betriebsrat haben Sie aber auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte. Über diese Punkte hat sich Ihr Arbeitgeber mit Ihnen zu einigen; z. B. indem Sie gemeinsam eine Betriebsvereinbarung abschließen.

Eine solche können Sie als Betriebsrat durchsetzen, da die Lohn- und Gehaltsgestaltung der zwingenden Mitbestimmung im Unternehmen unterliegt. Eine Betriebsvereinbarung wirkt deshalb in jedem Fall nach.

Kollektiver Bezug muss gegeben sein

Damit Ihre Mitbestimmung greift, muss ein kollektiver Bezug gegeben sein. Dieser liegt immer dann vor, wenn die Höhe einer Zahlung von allgemeinen Kriterien abhängig gemacht wird. Dies ist beispielsweise gegeben, wenn es um die

- Betriebszugehörigkeit,
- Fehl- bzw. Krankheitszeiten,
- soziale Kriterien oder
- Leistungsziele geht.

Darüber hinaus haben Sie als Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei

- detaillierten Entgeltsystemen,
- der Festsetzung von Entgeltgruppen,
- der Ein- und Durchführung von Leistungszulagen und
- allgemeinen Sonderzulagen.

Bei Individualvereinbarungen sind Sie außen vor

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber kann zudem auch individuelle Gehaltsvereinbarungen treffen. Dabei haben Sie keine Mitbestimmungsrechte. Ferner gilt grundsätzlich: Je spezifischer eine Maßnahme ist und je mehr sie für einen bestimmten Einzelfall getroffen wird, desto unwahrscheinlicher ist es, dass Sie als Betriebsrat mitbestimmen dürfen.

Entscheidet sich Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin also z. B., einen individuellen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin abzuschließen, sind Sie als Betriebsrat in der Regel nicht zu beteiligen. Sie haben deshalb kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, welchen Lohn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin welchen Kollegen konkret zahlt. Das bleibt die Entscheidung Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin.



SETZEN SIE SICH FÜR EINE FAIRE ENTLOHNNUNG EIN.

Als Betriebsrat sind Sie außerdem nicht zu beteiligen, wenn sich das Gehalt nach gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen richtet.

Diese unterschiedlichen Entlohnungsmöglichkeiten sollten Sie als Betriebsrat kennen

Bei der Frage, wie Ihre Kolleginnen und Kollegen und Sie entlohnt werden, stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

Neben dem Festgehalt gibt es Vergütungsmethoden, bei denen Sie abhängig vom jeweiligen Einzelfall mehr oder weniger stark mitzureden haben. Bei der Entscheidung über die Entlohnungsmethode sind Sie stets zu beteiligen.

Festgehalt kann Ihr Arbeitgeber frei aushandeln

Bei einem Festgehalt entlohnt Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen für vorher festgelegte Zeitabschnitte, z. B. pro Stunde oder für einen Monat. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist grundsätzlich frei darin, mit jedem Mitarbeiter bzw. jeder Mitarbeiterin das Gehalt auszuhandeln, das er oder sie im Einzelfall für angemessen hält. Dabei handelt es sich meist um individuelle Vereinbarungen. Hier reden Sie als Betriebsrat deshalb nicht mit.

Beim Akkordlohn sind Sie zu beteiligen

Entlohnt Ihr Arbeitgeber Kollegen abhängig von deren individueller Leistung und legt er also einen Akkordlohn fest, haben Sie ein volles Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Schließlich bezahlt Ihr Arbeitgeber mit einem Akkordlohn die objektiv erbrachte Leistung. Dabei ist die Leistung der einzelnen Kollegen vollständig vergleichbar und betrifft damit einen kollektiven Tatbestand.

Bei Provisionen und variablen Gehaltsbestandteilen bestimmen Sie teilweise mit

Bei einem Gehalt, das u. a. einen variablen Gehaltsbestandteil beinhaltet, vereinbaren der jeweilige Kollege bzw. die Kollegin und Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin in der Regel ein Fixgehalt und einen variablen Gehaltsbestandteil, dessen Höhe sich nach der Erreichung bestimmter Ziele und/oder Ergebnisse bestimmt. In jedem Fall bestimmt sich die Erfolgsvergütung nach der vom einzelnen Kollegen bzw. der Kollegin konkret erreichten Leistung.

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wie das Verhältnis des Fixgehalts zur Provision ist. Zudem sind Sie zu beteiligen, wenn es darum geht, wie die Provision in sich geregelt ist, wie sie sich also bei der Erreichung welcher Leistungsstufen entwickelt. Nicht mitbestimmen können Sie als Betriebsrat bei der konkreten Gehaltshöhe. Dabei handelt es sich um eine Individualvereinbarung.

Wenn Ihr Arbeitgeber Sonderzahlungen leistet

Viele Arbeitgeber zahlen zusätzlich zum Gehalt Einmal- und Sonderzahlungen. Es gibt sie in unterschiedlichsten Formen, z. B.

- Weihnachtsgeld, das kürzlich in vielen Betrieben gezahlt wurde,
- Urlaubsgeld,
- übertarifliche Leistungen,
- Jahresabschlussvergütungen,
- Gratifikationen oder auch in Form eines
- 13. Monatsgehalts.

Hier reden Sie nur eingeschränkt mit

Ihre Mitbestimmung bei Sonderzahlungen beschränkt sich darauf, ob die Zahlungen gerecht ausgestaltet sind. Es geht also darum, wie Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die zusätzlichen Leistungen verteilt. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kann deshalb frei darüber entscheiden, ob er/sie überhaupt eine Sonderzahlung leistet, wie viel Geld er insgesamt einsetzt und welchen Zweck er mit der Zahlung verfolgt. Das ist schade, da das kleine Extra gerade in der heutigen Zeit immer wichtiger wird und in vielen Bereichen nicht oder nur noch reduziert ausgezahlt wird.

In der Regel sind beim Zweck von Sonderzahlungen 2 unterschiedliche Ziele zu unterscheiden: die Belohnung der jeweiligen profitierenden Kolleginnen und Kollegen

1. für ihre Leistung
2. für ihre Betriebstreue

Wann Auseinandersetzungen drohen

Sofern die Kolleginnen und Kollegen ihre jeweilige Sonderzulage erhalten, wird es keine Auseinandersetzungen geben. Zahlt Ihr Arbeitgeber hingegen eine Sonderzahlung nicht oder nicht vollständig aus, ist Streit vorprogrammiert. Das wird in der Regel der Fall sein, wenn ein Kollege das Unternehmen verlässt. Sofern die geleistete Arbeit belohnt werden soll, verdient jeder Mitarbeiter jeden Monat 1/12 der Sonderzahlung. Verlässt ein Kollege z. B. zu Ende Juni das Unternehmen, muss Ihr Arbeitgeber dem Kollegen in diesem Fall 6/12 der jeweiligen Sonderzahlung gewähren.

Belohnt Ihr Arbeitgeber mit einer Sonderzahlung die Betriebstreue, muss er nach dem Ausscheiden des jeweiligen Kollegen nicht mehr zahlen. Hingegen profitieren von dieser Form der Sonderzahlung Kollegen, die erkranken oder sich in Elternzeit befinden. Schließlich halten sie dem Unternehmen trotz Abwesenheit die Treue.

Welche Rückzahlungsmodalitäten Arbeitgeber vereinbaren können

Einigen Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin und Sie sich darauf, eine Sonder- oder Einmalzahlung in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, vereinbaren sie dort regelmäßig auch die Modalitäten für eine Rückzahlung präzise.

Unabhängig davon haben Sie bzw. Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin aber einen eventuellen Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG) zu beachten. Hiernach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine Ausnahme besteht nur, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel vorsieht.

Wenn Ihr Arbeitgeber auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt setzt

Damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von entsprechenden Vorteilen profitieren, vereinbaren sie in der Regel einen Freiwilligkeitsvorbehalt im Zusammenhang mit einer Sonderzahlung. Sie stellen klar, dass sie eine Sonderzahlung freiwillig leisten und jederzeit widerrufen können. Dadurch wollen sie verhindern, dass eine betriebliche Übung entsteht. Die Gefahr besteht für Ihren Arbeitgeber, wenn er mindestens 3-mal vorbehaltlos zahlt. Hat er das getan, kann er eine Sonderzahlung nicht ohne Weiteres wieder streichen. Das Muster einer Betriebsvereinbarung zur Prämienentlohnung lesen Sie auf Seite 11.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Fristlose Kündigung wegen Beleidigung eines Vorgesetzten hier nicht gerechtfertigt

Die Bezeichnung eines Vorgesetzten als „Arschloch" ist eine grobe Beleidigung. Sie ist deshalb an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche, fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses geeignet. Und zwar unabhängig davon, ob die Äußerung nur einmal oder mehrmals getätigt wurde. Allerdings kommt es für die endgültige Entscheidung auf die Umstände im Einzelfall an. Im folgenden Fall, über den das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu entscheiden hatte, wäre eine vorherige Abmahnung die angemessene Sanktionierung des Verhaltens gewesen (24.3.2026, Az. 3 SLa 523/25).

Arbeitnehmer beleidigt Vorgesetzten

Der Fall: Der Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers nach einer Beleidigung des Arbeitnehmers gegenüber einem Vorgesetzten. Der Arbeitnehmer war zum Zeitpunkt des Vorfalls seit über 20 Jahren im Betrieb seines Arbeitgebers beschäftigt.

Der Arbeitnehmer wurde nicht zu einem Teamevent eingeladen. Er äußerte daraufhin seinem Vorgesetzten gegenüber Ende November 2024, dass er nicht an der Veranstaltung teilnehmen werde. Nachdem sich der Arbeitnehmer einige Meter von seinem Vorgesetzten entfernt hatte, soll er ihn als „Arschloch" bezeichnet haben.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber stritten in der Folgezeit darüber, ob der Arbeitnehmer die Äußerung bewusst gegen den Vorgesetzten gerichtet hatte. Zudem beschäftigte ihre Auseinandersetzung sich mit der Frage, ob andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Äußerung wahrgenommen hatten.

Auf eine entsprechende Nachfrage des Vorgesetzten soll der Arbeitnehmer seine Äußerung nicht wiederholt haben. Der Vorgesetzte soll seinen Mitarbeiter dann darauf hingewiesen haben, auf seine Ausdrucksweise zu achten.

Arbeitnehmer gibt schriftliche Stellungnahme ab

Der Arbeitnehmer fasste am Folgetag eine schriftliche Stellungnahme ab. In dieser formulierte er, dass es möglich sei, dass er „Arschloch" gemurmelt habe. Er erklärte, er sei wegen der fehlenden Einladung zum Teamevent enttäuscht und emotional aufgewühlt gewesen. Er habe die Äußerung als Selbstgespräch verstanden und nicht beabsichtigt, dass ihn jemand höre.

In dieser schriftlichen Stellungnahme bedauerte er sein Verhalten und erklärte, in Zukunft keine derartigen Äußerungen mehr zu tätigen.

Arbeitgeber meint, Beleidigung belastet Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber wollte das so nicht stehen lassen. Er war der Ansicht, dass die Äußerung eine ehrverletzende Beleidigung darstelle und die Autorität des Vorgesetzten untergrabe. Seiner Ansicht nach wog die Herabwürdigung besonders schwer und belaste das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft.

Der Arbeitgeber kündigte dem Arbeitnehmer daraufhin außerordentlich fristlos. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. In dieser stützte er sich auf seine langjährige Beschäftigung im Betrieb und stellte klar, dass es sich um eine einmalige Entgleisung handele, die als Reaktion auf eine aus seiner Sicht unangemessene Behandlung geschehen sei. Eine fristlose Kündigung sei unter Berücksichtigung der Gesamtumstände eine unangemessene Sanktion.

Fristlose Kündigung ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die fristlose Kündigung für unwirksam. Es entschied, dass die Kündigung unverhältnismäßig ist. Das begründeten die Richter damit, dass der Ausspruch einer Abmahnung als Reaktion auf das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verhalten angemessen gewesen wäre.

Das Gericht stellte klar, dass die Bezeichnung als „Arschloch" eine grobe Beleidigung sei, die an sich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung (§ 626 Abs. 1 BGB) sei.

Der Ausspruch einer außerordentlichen, aber auch einer ordentlichen Kündigung scheidet aus, wenn schon mildere Mittel seitens des Arbeitgebers geeignet wären, beim Arbeitnehmer künftig ein pflichtgemäßes Verhalten sicherzustellen. Das wäre hier eine Abmahnung gewesen. Denn im Rahmen der entsprechenden Verhältnismäßigkeitsprüfung komme es auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalls an. Hier spielte die langjährige Betriebszugehörigkeit und das bisher einwandfreie Verhalten des Arbeitnehmers während der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eine entscheidende Rolle. Die Tatsache, dass die bisherige Arbeitsbeziehung vertrauensvoll und einwandfrei verlaufen war, führte dazu, dass die Richter eine vorherige Abmahnung für angemessen und erforderlich hielten.

FAZIT

Vorherige Abmahnung wäre das vorrangige Sanktionsmittel gewesen

Ein entsprechendes Fehlverhalten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sollte keinesfalls bagatellisiert werden. Eine Entschuldigung und reumütiges Verhalten sind sicher angemessen. Jedoch sollte eine einmalige verbale Entgleisung nach jahrelangem einwandfreiem Verhalten nicht automatisch eine Kündigung nach sich ziehen. Es ist vielmehr eine Interessenabwägung vorzunehmen. Hier kam diese zum Ergebnis, dass eine Abmahnung ausreichend gewesen wäre.

Versetzung | Lesezeit 1 Minute

Handelt es sich um eine Versetzung?

Frage:

Unser Arbeitgeber, ein Produktionsunternehmen mit 2 Hallen an einem Standort, möchte, dass 2 Beschäftigte in der Produktionsplanung ihren Aufgabenbereich tauschen. Die Verwaltung ist für die Produktion am gesamten Standort zuständig. Einzelne Beschäftigte haben allerdings ihre Schwerpunkte auf einem Bereich. In den beiden Hallen werden ähnliche Produkte mit vergleichbaren Maschinen für unterschiedliche Branchen gefertigt. Bei einem Tausch des Aufgabenbereichs würde die eigentliche Tätigkeit der beiden Betroffenen, nämlich die Produktion zu planen, im Wesentlichen gleich bleiben. Lediglich die Art einzelner Maschinen und einzelne Arbeitsabläufe ändern sich. Wir fragen uns: Ist das eine Versetzung? Bestimmen wir mit?

Antwort: Versetzung setzt wesentliche Änderung voraus

Die Frage kann ich leider so nicht endgültig beantworten, weil letztlich Detailfragen zu klären sind. In der Regel liegt allerdings keine Versetzung vor, sofern die Aufgaben vergleichbar sind, der Wechsel auf demselben Betriebsgelände stattfindet und sich die Rahmenbedingungen nicht erheblich ändern.

Denn eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG, der Sie als Betriebsrat zustimmen müssen, wenn die Voraussetzungen des § 99 BetrVG gegeben sind, liegt vor, wenn den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue Aufgaben zugewiesen werden, die erheblich von den bisherigen abweichen. Das könnte z. B. der Fall sein, wenn ein Betroffener in eine neue Abteilung wechseln soll. Zudem muss die Änderung voraussichtlich länger als 1 Monat dauern.

Entscheidung fällt vermutlich eher unter Direktionsrecht

Aus Ihrer Schilderung geht nicht klar hervor, inwieweit mit dem Aufgabentausch ein echter Abteilungstausch einhergeht. Tauschen die beiden innerhalb der Produktionsplanung ihre Aufgaben, wird es sich vermutlich eher um Änderungen handeln, die Ihr Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts durchführen kann. Denn nach Ihrer Schilderung bleibt die eigentliche Arbeitsaufgabe im Wesentlichen gleich. Als Direktionsrecht wird das Recht des Arbeitgebers bezeichnet, die Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Zeit und Ort einseitig zu bestimmen.

§ 95 Abs. 3 BetrVG

Auswahlrichtlinien

Eine Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minute

Was passiert mit einem Ausgleichstag, wenn der Beschäftigte am Arbeitstag erkrankt?

Frage:

In unserem Betrieb wird Schichtarbeit geleistet. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten regulär von Montag bis Samstag. Für einen Samstag, an dem man gearbeitet hat, erhält man in der auf den jeweiligen Samstag folgenden Woche einen Tag frei. Das kann auch der darauffolgende Samstag sein – meist ist es allerdings ein Wochentag.

Einer unserer Kollegen, der für die Arbeit von Montag bis Samstag in der Frühschicht eingeteilt war, erkrankte die gesamte Woche arbeitsunfähig. Was passiert jetzt mit dem Ausgleichstag? Hat er Anspruch auf den Ausgleichstag? Dieser war für den auf den Samstag folgenden Dienstag im Schichtplan vermerkt.

Antwort: Maßgeblich ist die vorherige Planung der Ausgleichstage

Arbeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regulär in der Zeit von Montag bis Samstag und erkranken sie an einem Samstag, der als Arbeitstag vorgesehen war, hängt der Ausgleichstag davon ab, ob der Ausgleichstag bereits im Voraus geplant war. War der Samstag als regulärer Ausgleichstag geplant und der Ausgleichstag für den Samstag war an einem anderen Tag, wie z. B. in Ihrem Fall am darauffolgenden Dienstag, vorgesehen, bleibt der Ausgleichstag in der Regel bestehen. Hier wird argumentiert, dass der Anspruch auf den freien Tag durch die fiktiv geleistete Arbeit entstanden ist. So wie einem Beschäftigten auch sonst durch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit kein Nachteil entstehen soll, soll er bzw. sie auch insoweit nicht leiden. Der Ausgleichstag in der Folgewoche bleibt deshalb unangetastet. Weisen Sie den betroffenen Kollegen darauf hin.

Anders sieht es bei Erkrankung am Ausgleichstag aus

Wäre der Samstag bzw. ein anderer Tag hingegen als Ausgleichstag geplant gewesen und wäre der Kollege an einem solchen Tag, der bereits als Ausgleichstag vorgesehen war, erkrankt, trägt in der Regel der Beschäftigte das Risiko. Das gilt normalerweise, wenn der entsprechende Tag fest als Ausgleichstag vereinbart und entsprechend im Schichtplan eingetragen war.

Inflationsausgleichsprämie | Lesezeit 2 Minuten

Hier durfte der Arbeitgeber die Kolleginnen und Kollegen nicht ausschließen

Ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin darf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einer Mindestlohnerhöhung profitieren, nicht von einer zusätzlichen, freiwillig geleisteten Inflationsprämie ausschließen, wenn diese allen anderen Beschäftigten gezahlt wird. Das wäre eine Ungleichbehandlung. Das Bundesarbeitsgericht sieht in einem solchen Verhalten einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG, 30.9.2026, Az. 10 AZR 62/26).

Arbeitgeber leistet Inflationsausgleichsprämie

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist bei ihrem Arbeitgeber als Servicekraft in Vollzeit angestellt. Sie erhält den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser wurde zum 1.10.2022 von 10,56 € pro Stunde auf 12 € pro Stunde angehoben. Während dieser Zeit, und zwar konkret im Zeitraum von November 2022 bis März 2025, zahlte der Arbeitgeber seinen Beschäftigten eine monatliche Inflationspauschale in Höhe von 115,38 € netto.

Die Zahlung basierte auf einer Gesamtzusage. Zu dieser war es gekommen, weil der Arbeitgeber die Möglichkeit genutzt hatte, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis Dezember 2024 eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von maximal 3.000 € zu gewähren. Teilzeitbeschäftigte erhielten eine anteilige Zahlung entsprechend ihrem Arbeitsvolumen.

Keine Inflationspauschale wegen Mindestlohns

Von der Zahlung nahm der Arbeitgeber jedoch Beschäftigtengruppen aus. Denn wer zum 30.9.2022 weniger als 11,49 € pro Stunde oder mehr als 4.000 € brutto monatlich verdiente, erhielt lediglich eine Einmalzahlung in Höhe von 250 €. Der Betriebsrat hatte diesem Vorgehen zugestimmt.

Die Arbeitnehmerin gehörte somit zur ausgeschlossenen Gruppe. Sie forderte ihren Arbeitgeber auf, auch ihr die volle Inflationsausgleichsprämie abzüglich der bereits geleisteten 250 € zu gewähren. Das sah der Arbeitgeber allerdings nicht ein. Er begründete sein Vorgehen damit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Lohn durch den gestiegenen Mindestlohn bereits erhöht worden war, finanziell weniger ausgleichsbedürftig seien als andere. Die Arbeitnehmerin zog daraufhin vor Gericht – mit Erfolg vor dem BAG.

BAG: Ausschluss verstößt gegen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber durch den Ausschluss der Bezieher des gesetzlichen Mindestlohns gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen habe. Die Richter argumentierten: Gewährt ein Arbeitgeber freiwillige Leistungen aufgrund einer generalisierten Verteilungsentscheidung, müsse er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht aus sachfremden, willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Das Gericht stellte auch klar, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber freiwillige Leistungen bei verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterschiedlich gewähren. Jedoch müssen sie freiwillige Leistungen in diesem Fall so bemessen, dass Beschäftigte bzw. Gruppen von Beschäftigten nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Maßgeblich ist also, dass eine unterschiedliche Behandlung auf sachlichen, vernünftigen und nachvollziehbaren Gründen beruht.

Das Gericht entschied, dass solche Gründe im vorliegenden Fall nicht gegeben seien. Es sei vielmehr so, dass der Ausschluss von Beschäftigten, deren Entgelt sich aufgrund einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht hat, nicht gerechtfertigt sei. Denn Ziel des Mindestlohns sei es, einen Mindestschutz durch angemessene Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben soll so ermöglicht werden.

MEIN TIPP:

Prüfen Sie die Regelung zu einer eventuell geleisteten Inflationsausgleichsprämie

Der Ausschluss von Kolleginnen und Kollegen von der Inflationsausgleichsprämie, deren Arbeitseinkommen sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht hat, verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Entsprechendes gilt auch für andere zusätzliche, freiwillig geleistete Zahlungen Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin. Sollten Sie feststellen, dass Kolleginnen und Kollegen insoweit Nachteile erlitten haben, weisen Sie sie auf diese Rechtsprechung hin. Sie sollten im Zweifel allerdings zunächst eine mögliche Verjährung prüfen.



Muster-Betriebsvereinbarung Prämienentlohnung: Prüfen Sie diese Grundsätze

Arbeitgeber und Betriebsrat schließen folgende Rahmenbetriebsvereinbarung über die Prämienentlohnung.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle gewerblichen Beschäftigten im Bereich der Produktion am Standort …, für die eine Prämienentlohnung vorgesehen ist.

§ 2 Arbeitssysteme

Das Arbeitssystem bzw. die Arbeitssysteme für alle Einzelprämienvereinbarungen sind reproduzierbar zu beschreiben und Bestandteil der Vereinbarung.

§ 3 Prämienbezugsgrößen

Die Prämienbezugsgrößen werden in den jeweiligen Einzelvereinbarungen festgelegt.

§ 4 Datenermittlung

Jede Ermittlung von Daten zur Prämienentlohnung unterliegt den vorliegenden Bestimmungen. Die ermittelten Daten müssen repräsentativ und reproduzierbar sein und eine dem Verwendungszweck entsprechende Genauigkeit aufweisen.

Jede Datenermittlung, Methode und jeder Zweck der Ermittlung zur Prämienentlohnung ist dem Betriebsrat mitzuteilen. Die ermittelten Daten werden nur für einen angegebenen Zweck genutzt. Eine darüber hinausgehende Nutzung erfolgt nur nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat – sofern ein betriebsverfassungsrechtliches Mitbestimmungsrecht berührt wird, nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Bei jeder Datenermittlung werden folgende Umstände schriftlich festgehalten: Ist-Zustand des Arbeitsplatzes, Arbeitsverfahren, Arbeitsmethode, Arbeitsablauf, Arbeitsgegenstände, verwendete Werkstoffe, An- und Ablieferungszustand der Werkstücke, Betriebsmittel, Ist-Arbeitsgüte, Verwendung vorhandener Schutzvorrichtungen und Arbeitsschutzmittel, Arbeitsunterlagen, Name der Personen, die bei der Datenermittlung unmittelbar beteiligt waren, Betriebsabteilung, Erfassungszeitraum, Auftragsgröße, Anzahl der Beschäftigten in derselben Prämiengruppe mit gleichen Arbeiten.

Die Datenermittlung erfolgt mit folgenden Methoden: Messen von Ist-Zeiten sowie Rechnen von technisch bedingten Zeiten. Dabei gelten die folgenden Grundsätze: Verwendete Geräte werden mit dem Betriebsrat vereinbart. Die ermittelten Zeiten werden so dokumentiert, dass sie nicht geändert werden können.

§ 5 Erholungszeiten

Erholungszeiten sind Zeiten zum notwendigen Ausgleich arbeitsbedingter Ermüdungen. Die erforderliche Erholungszeit wird nach vorhandenen Erfahrungswerten, vor allem wissenschaftlichen Erkenntnissen und betrieblichen Untersuchungen, festgesetzt und ausgewiesen. Zudem werden die gesetzlichen Mindestanforderungen stets gewahrt.

§ 6 Rüstzeiten

1. Zu den Rüst- und Einrichtzeiten zählen zum Beispiel: Beschaffen und Lesen von Auftragsunterlagen, Beschaffen von Werkzeugen, Vorrichtungen und EDV-Programmen, Einrichten von Beweismitteln, Erstellen, Korrigieren und Optimieren von EDV-Programmen, Abbau und Rücklieferung von Werkzeugen, Vorrichtungen und Programmen sowie Säuberungsarbeiten bei Auftragsende.
2. Zu den Verteilzeiten zählen: Arbeitsplatz bei Schichtbeginn vorbereiten und Arbeitsplatz bei Schichtende in den Ausgangszustand zurückversetzen, An- und Auslaufzeiten von Betriebsmitteln, Wartungsarbeiten an Betriebsmitteln, gelegentliches Werkzeugwechseln und/oder -nachstellen sowie kurze gelegentliche Störungen, kurze Dienstgespräche und nicht regelmäßig anfallende Kontrollaufgaben.

§ 7 Sonstige Tätigkeiten und Ausfallzeiten

Sonstige Tätigkeiten und Ausfallzeiten, die in dieser Rahmenvereinbarung bis dato nicht erwähnt wurden, müssen vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin gemeldet werden. Sie werden mit dem durchschnittlichen Verdienst des Arbeitnehmers bezahlt.

§ 8 Werte zur Ermittlung

Die Werte zur Ermittlung der Prämienausgangs- und -endleistung werden auf Grundlage der Anlage …, die dieser Rahmenvereinbarung angeheftet ist, ermittelt.

§ 9 Prämienlohn

Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienlohn abgegolten; für die Prämienendleistung wird der Prämienlohn gezahlt. Die Prämienendleistung muss erreichbar sein. Die Prämienkurve mit der Zuordnung der Leistung und der Geldwerte wird jeweils vereinbart.

§ 10 Unterschreitung der Prämienvorgabe

Bei Unterschreitung der Prämienausgangsleistung wird der Prämienausgangslohn gezahlt. Wird die Prämienausgangsleistung nicht erreicht, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Ursache zu prüfen.

§ 11 Prämienkommission

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

Die Prämienkommission setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen. Die Mitglieder werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat bestimmt.

Die Prämienkommission hat unverzüglich, jedoch möglichst innerhalb von 10 Arbeitstagen, einen gestellten Antrag zu überprüfen und einen Vorschlag zur Änderung oder Neufestsetzung der Prämienausgleichsleistung oder der Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Alle notwendigen Unterlagen sind allen Mitgliedern der Prämienkommission zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Seiten in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

_____

Ort, Datum

_____

Unterschriften

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

Prämie | Lesezeit 1 Minute

Elternzeit: Unter diesen Voraussetzungen dürfen Arbeitgeber eine Prämie kürzen

Arbeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Zielerreichungsperiode für eine Prämie zeitweise nicht, z. B. wegen Elternzeit, ist Streit programmiert. Hat der Arbeitnehmer dann trotzdem Anspruch auf die volle Prämie? Mit dieser Frage musste sich in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung das Landesarbeitsgericht Hamm beschäftigen (LAG Hamm, 29.4.2026, Az. 9 SLa 359/24).

Gekürzte Prämie entsprechend der Dauer der Elternzeit

Der Fall: Der Arbeitnehmer, ein langjährig beschäftigter Krankenversicherungsspezialist, war für die Betreuung und Beratung selbstständiger Vertriebspartner zuständig. Er selbst vermittelte also keine Krankenversicherungen. Neben seinem Fixgehalt erhielt er jährlich eine in einer Betriebsvereinbarung geregelte variable Vergütung, die von vorab vereinbarten Produktions- bzw. Vertriebszielen abhing. Bei einer Zielerreichung von 100 % war die Vergütung des Arbeitnehmers zu 60 % fix und zu 40 % variabel.

Im Jahr 2022 wurden die Ziele zu über 100 % erreicht. Deshalb ergab sich für den Arbeitnehmer eigentlich eine variable Vergütung von 30.000 €. Der Beschäftigte hatte in dem Jahr jedoch 4 Monate wegen Elternzeit nicht gearbeitet. Deshalb kürzte der Arbeitgeber das variable Gehalt um ca. 10.000 €.

Kürzung war in Ordnung

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die variable Vergütung ein Teil der Bezahlung für die geleistete Arbeit war. Während der Elternzeit hatte der Arbeitnehmer jedoch nicht gearbeitet. Deshalb habe er für diese Zeit auch keinen Vergütungsanspruch.

Eine volle Auszahlung der variablen Vergütung wäre in Betracht gekommen, wenn die Zielerreichung unmittelbar auf der Arbeitsleistung des Beschäftigten beruht hätte. Das war hier jedoch nicht gegeben. Denn die Zielerreichung hing von den Ergebnissen der Vertriebspartner ab. Während der Elternzeit hatte ein Kollege die Aufgaben des Arbeitnehmers übernommen.

Unterscheiden Sie nach der Art der Ziele

Prämie für individuell erreichte Ziele muss Ihr Arbeitgeber trotz einer eventuellen Elternzeit in voller Höhe auszahlen. Weisen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen darauf hin.



Alfi: Ihr digitaler Assistent für alle Fragen

Stellen Sie ihm einfach Ihre Frage und er hat sofort die passende Antwort parat

Dabei greift Alfi ausschließlich auf geprüfte Fachinformationen unseres Expertenteams zurück.



Sie finden mich im Onlinebereich (www.adiuva.de) am rechten unteren Bildschirmrand.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

URLAUBSABGELTUNG
Hier reden Sie nicht mit

BETRIEBLICHE ÜBUNG
So reden Sie mit

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Brückentage