

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



Das sich selbst aufbauende Praxis-Nachschlagewerk für erfolgreiche und rechtlich abgesicherte Betriebsratsarbeit

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Was machen die besten Arbeitgeber richtig? Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Kein **Verzicht auf Mindesturlaub** im gerichtlichen Vergleich Seite 3

Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen? Nun mahlen nur die langsamen Gerichtswege Seite 3

Wiedereinstellungszusage verfallen: Kein Anspruch bei verspäteter Meldung Seite 4

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft greift nur, wenn rechtzeitig gemeldet Seite 4

Auch bei Unkündbarkeit gilt: **Wer betrügt, fliegt** Seite 5

Betriebsrat übergangen – Klinik muss 38.800 Euro Ordnungsgeld zahlen . . Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag: So prüfen Sie, ob die Klausel rechtmäßig ist Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Bonussysteme: Wie Sie als Betriebsrat Ihr Mitbestimmungsrecht hier optimal nutzen und für faire Bedingungen sorgen Seite 7

Briefwahl rechtssicher organisieren: So vermeiden Sie als Betriebsrat Anfechtungen und Fallstricke Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Kündigung in der Probezeit – 3 Tage vor deren Ende. Was ist mit der Betriebsratsanhörung? Seite 16

Ausgabe
JUN
25

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Was machen die besten Arbeitgeber richtig?

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

jedes Jahr stellen sich Tausende Unternehmen dem Urteil ihrer Beschäftigten – ganz freiwillig. Im Rahmen von Studien wie „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ bewerten Mitarbeitende, wie es sich im Betrieb tatsächlich anfühlt: ob die Führung stimmt, die Kultur trägt, das Team funktioniert und das Unternehmen zuhört. Das Ergebnis ist mehr als ein Schönheitswettbewerb.

Es zeigt, worauf es wirklich ankommt – und was für uns als Betriebsrat zunehmend zum strategischen Maßstab wird. Denn wer genauer hinsieht, erkennt ein klares Muster:

Die besten Arbeitgeber sind nicht unbedingt die mit der höchsten Bezahlung, dem neuesten Büro oder der größten Tischtennisecke. Es sind jene, die ihren Beschäftigten Vertrauen entgegenbringen, Karrieren ermöglichen, Verlässlichkeit zeigen – und sich dann und wann auch ehrlich entschuldigen können. Eine Unternehmenskultur, die auf Beteiligung, Transparenz und Wertschätzung basiert, wird inzwischen nicht nur gewünscht – sie wird eingefordert. Und genau hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel.

„Wir sind nicht nur Korrektiv – wir sind Mitgestalter“, sagte kürzlich eine Betriebsratsvorsitzende stolz und voller Selbstbewusstsein zu mir. Richtig!

Je früher sich ein Betriebsrat in Prozesse einbringt, je konsequenter Sie die Interessen der Belegschaft einfordern, desto mehr tragen Sie dazu bei, dass der Betrieb Ihres Arbeitgebers zu einem Betrieb der „besten Arbeitgeber“ wird.

All das beginnt bei guter Kommunikation und endet noch lange nicht beim Mitbestimmungsrecht. Es geht darum, Themen wie Weiterbildung, Vereinbarkeit, psychische Gesundheit oder auch Feedbackkultur nicht erst dann anzupacken, wenn das Kind im Brunnen liegt – sondern proaktiv zu gestalten.

Das gilt übrigens auch mit Blick auf das Thema Boni und Prämien. Hier gibt es aktuell einen regelrechten Wildwuchs. Doch auch hier gilt: Als Betriebsrat haben Sie Handlungsmöglichkeiten, die alles in die richtige Bahn lenken. Welche? In dieser aktuellen Ausgabe von @Betriebsrat erfahren Sie es.

Fazit: Die besten Arbeitgeber investieren in Menschen – und die besten Betriebsräte achten darauf, dass sie es auch wirklich tun!

Mit besten Grüßen

Kein Verzicht auf Mindesturlaub im gerichtlichen Vergleich

BAG, Urteil vom 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24

Ein krankgeschriebener Betriebsleiter beendete sein Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich gegen Abfindung. Im Vergleich stand: Der Urlaub sei „in natura gewährt“. Trotzdem verlangte der Arbeitnehmer die Ausbezahlung des noch offenen Urlaubs. Zu Recht, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Zumindest der gesetzliche Mindesturlaub ist auszubezahlen. Auf den kann nämlich nicht verzichtet werden.

Was heißt das für Ihre Arbeit als Betriebsrat?

Wenn ein Kollege oder eine Kollegin durch Aufhebungsvertrag oder per gerichtlichem Vergleich aus dem Unternehmen ausscheidet, bleibt der Anspruch auf Abgeltung für nicht genommenen Mindesturlaub bestehen. Weisen Sie Betroffene auf diese klare Ansage des BAG hin.

Gut zu wissen: Der Anspruch auf Abgeltung entsteht automatisch, wenn Urlaub wegen Krankheit nicht mehr genommen werden kann.

Beispiel: Ein Kollege ist von Januar bis Mai durchgehend krankgeschrieben, das Arbeitsverhältnis endet im April durch gerichtlichen Vergleich – ohne dass der Urlaub genommen werden konnte.

Folge: Dann entsteht automatisch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung, selbst wenn im Vergleich steht, der Urlaub sei „in natura gewährt“ worden. Entscheidend ist: Der Urlaub wurde tatsächlich nicht genommen.

Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen? Nun mahlen nur die langsamen Gerichtswege

LAG Niedersachsen, Urteil vom 26.3.2025, Az. 13 GLa 651/24

Eine Arbeitnehmerin nahm eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt an – und wollte dann per Eilverfahren zurück auf ihren alten Arbeitsplatz. Sie hatte Pech.

Klare Entscheidung: Wer eine Änderungskündigung unter Vorbehalt annimmt, akzeptiert die neuen Bedingungen zunächst. Eine vorläufige Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ist nicht möglich.

Meine Empfehlung

Auch bei Änderungskündigungen sind Sie anzuhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Auch hier gilt: Weisen Sie Beschäftigte auf die möglichen Optionen hin (ablehnen, vorbehaltlos annehmen, unter Vorbehalt annehmen) – und auf diese neue Entscheidung.

Gut zu wissen: Ein Widerspruch des Betriebsrats gegen die Versetzung reicht allein nicht für eine einstweilige Verfügung. Es muss ein konkretes, begründetes Interesse an der Rückkehr nachgewiesen werden – etwa durch ein ärztliches Attest. Das fehlte im entschiedenen Fall.

Gesetzlicher Mindesturlaub ist auszubezahlen

Anspruch bleibt auch bei Aufhebungsvertrag & Vergleich bestehen



Vorläufige Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz nicht möglich



Nachweis eines konkreten, begründeten Interesses an der Rückkehr ist notwendig

Wiedereinstellungszusage verfallen: Kein Anspruch bei verspäteter Meldung

LAG Niedersachsen, Urteil vom 26.3.2025, Az. 13 GLa 651/24

Ein Arbeitnehmer erhielt wegen Erwerbsminderung eine Rente. Laut Arbeitsvertrag endete sein Arbeitsverhältnis mit Erhalt des Rentenbescheids über eine Erwerbsminderungsrente. Allerdings hatte der Arbeitnehmer auch eine schriftliche Wiedereinstellungszusage. Doch er machte einen gravierenden Fehler:

Fehler des Arbeitnehmers machte Wiedereinstellungszusage wertlos

Als sein Rentenbescheid widerrufen wurde, prozessierte er erst gegen die Träger der Sozialversicherung, ohne sich bei seinem Arbeitgeber zu melden. Vereinbart war aber: Unmittelbar nach Widerruf, also Ende der Rente, hat er sich zu melden. Da er das nicht tat, war die Wiedereinstellungszusage wertlos. Mehr noch:

Der Arbeitnehmer hatte sich darauf berufen, zum Zeitpunkt der ursprünglichen Vereinbarung (Arbeitsende) schwerbehindert gewesen zu sein. Seinen Arbeitgeber hatte er aber nie darüber informiert. Deshalb griff auch dieses Argument vor Gericht nicht.

Arbeitgeber muss über eine Schwerbehinderung informiert sein

Gut zu wissen: Eine Schwerbehinderung muss dem Arbeitgeber bekannt sein, damit daraus rechtliche Folgen entstehen. Das Wissen einzelner Kollegen oder der Schwerbehindertenvertretung (SBV) reicht nicht. Nur wenn Personalabteilung oder Geschäftsleitung informiert sind, beginnt z. B. die Klagefrist nicht.

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft greift nur, wenn rechtzeitig gemeldet

LAG Köln, Urteil vom 17.4.2025, Az. 6 SLa 542/24

Eine tiermedizinische Fachangestellte wurde im Juli 2023 gekündigt. Erst zwei Monate später teilte sie mit, sie sei zum Kündigungszeitpunkt bereits schwanger gewesen – zumindest rechnerisch. Ihre Kündigungsschutzklage blieb dennoch erfolglos.

Schwangerschaft muss dem Arbeitgeber bekannt sein

Das sagt das Gericht: Der Sonderkündigungsschutz nach § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) greift nur, wenn der Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung kennt – oder diese spätestens zwei Wochen danach mitgeteilt wird. Beides war hier nicht der Fall.

Was heißt das für Ihre Arbeit als Betriebsrat?

Wenn schwangere Kolleginnen zu spät handeln, ist der Kündigungsschutz in Gefahr. Weisen Sie bei drohender Kündigung sofort auf die Meldepflicht hin – am besten mit ärztlicher Bescheinigung. Entscheidend ist nicht nur das Vorliegen der Schwangerschaft, sondern auch deren rechtzeitige Mitteilung an den Arbeitgeber.

Medizinischer Nachweis ist maßgeblich

Gut zu wissen: Eine rein „rechnerische Schwangerschaft“ reicht laut LAG und Europäischer Gerichtshof (EuGH) für sich allein nicht aus. Maßgeblich ist der medizinische Nachweis der biologischen Schwangerschaft.

Auch bei Unkündbarkeit gilt: Wer betrügt, fliegt

ArbG Duisburg, Urteil vom 13.11.2024, Az. 4 Ca 1009/24

Ein Verwaltungsleiter der Feuerwehr hatte seine Arbeitszeit bewusst falsch dokumentiert. Obwohl er während der Gleitzeit extern unterrichtete, ließ er im System die reguläre Arbeitszeit weiterlaufen – und kassierte so doppelt. Die fristlose Kündigung hielt stand, obwohl für ihn tarifliche Unkündbarkeit galt.

Das sagt das Gericht: Vorsätzlicher Arbeitszeitbetrug ist ein schwerer Vertrauensbruch – selbst bei tariflicher Unkündbarkeit. Besonders schwer wiegt das Verhalten in Leitungsfunktionen. Die Verantwortung für korrekte Zeiterfassung kann nicht delegiert oder verharmlost werden.

Gut zu wissen: Das Urteil gilt für alle Beschäftigten mit Sonderkündigungsschutz. Und damit auch für Sie als Betriebsrat. Heißt: Unkündbarkeit schützt nicht vor Konsequenzen bei gravierendem Fehlverhalten – jedenfalls nicht, wenn der Vertrauensbruch schwerer wiegt als das Interesse am Bestandsschutz. Bei wiederholtem Arbeitszeitbetrug ist das der Fall.

Betriebsrat übergangen – Klinik muss 38.800 Euro Ordnungsgeld zahlen

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.2.2025, Az. 1 Ta 643/24

Ein kommunaler Klinikbetreiber in Berlin wurde zur Zahlung eines Ordnungsgelds von 38.800 Euro verurteilt. Der Grund: Dienstpläne wurden ohne Beteiligung des Betriebsrats umgesetzt – obwohl ein Unterlassungsbeschluss aus dem Jahr 2019 genau das verboten hatte.

Das sagt das Gericht: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Dienstplänen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) ist unantastbar. Organisatorische Ausreden – etwa, dass die Einigungsstelle gescheitert sei – schützen nicht vor Sanktionen. Ihr Arbeitgeber muss Sie beteiligen – ohne Wenn und Aber.

Gut zu wissen: Ein Antrag auf Ordnungsgeld ist ein wirksames Mittel, um Ihre Mitbestimmung auch in kritischen Bereichen wie Dienstplanung durchzusetzen.

So stellen Sie den Antrag

Wenden Sie sich zunächst schriftlich an das Arbeitsgericht und berufen Sie sich auf den bestehenden Unterlassungstitel (§ 890 ZPO).

Dokumentieren Sie die konkreten Verstöße des Arbeitgebers – z. B. durch ausgehängte Dienstpläne, E-Mails oder Zeugenaussagen.

Legen Sie dar, dass der Verstoß wiederholt und vorsätzlich erfolgt ist – das erhöht die Erfolgsaussichten.

Empfehlenswert ist die Hinzuziehung eines Anwalts, der das Verfahren begleitet und die Antragsschrift rechtlich absichert.

**Fristlose Kündigung
trotz tariflicher
Unkündbarkeit**

**Mitbestimmung bei
Dienstplänen ist
unantastbar**



Auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag: So prüfen Sie, ob die Klausel rechtmäßig ist

Eine „auflösende Bedingung“ in einem Arbeitsvertrag bedeutet: Tritt eine bestimmte Situation ein, endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Klar, dass die Hürden hoch sind. So hat gerade eben erst das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden: Es muss ein nachvollziehbarer sachlicher Grund für die Auflösung vorliegen. Ein Beispiel:



Der Arbeitsvertrag eines Assistenztrainers sollte enden, wenn die Mannschaft aus der ersten in die zweite Liga absteigt. Folge: Klausel unwirksam – auch in der zweiten Liga werden Assistenztrainer benötigt. Es gibt keinen sachlichen Grund für die auflösende Bedingung (LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.5.2025, Az. 10 SLa 668/24). Anders hier: Ein Arbeitnehmer hatte die für Tätigkeit zwingend erforderliche Berufszulassung verloren, eine anderweitige Beschäftigung war nicht möglich (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 2.9.2020, Az. 7 Sa 426/19).

Fazit: Vertragsklauseln, die das Arbeitsverhältnis an bestimmte Ereignisse knüpfen, sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig. Damit Sie zweifelhafte Vereinbarungen schnell erkennen und richtig einordnen können, hier meine aktuelle Checkliste des Monats mit den wichtigsten Prüfpunkten für Sie.

Checkliste: Auflösende Vereinbarung – erlaubt oder verboten?

So prüfen Sie, ob eine Vertragsklausel zur automatischen Beendigung rechtlich haltbar ist

Prüfpunkt	Ja	Nein
1. Liegt eine auflösende Bedingung überhaupt vor?		
Eine auflösende Bedingung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis <i>nicht durch Zeitablauf, sondern durch den Eintritt eines bestimmten Ereignisses</i> automatisch enden soll.		
Ist das Beendigungsereignis eindeutig bestimmt (z. B. Eintritt der Erwerbsunfähigkeit, Verlust der Berufszulassung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist vertraglich geregelt, dass mit Eintritt des Ereignisses das Arbeitsverhältnis automatisch endet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ist die Bedingung sachlich gerechtfertigt? (§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) analog).		
Eine auflösende Bedingung ist nur dann wirksam, wenn ein sachlicher Grund vorliegt.		
Hängt die Fortführung des Arbeitsverhältnisses von einem Umstand ab, der in der Person des Beschäftigten liegt (z. B. Renteneintritt, Verlust der Arbeitserlaubnis)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Auflösende Bedingung – erlaubt oder nicht?		
Besteht keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelt es sich nicht um rein wirtschaftliche Erwägungen (z. B. sportlicher Abstieg, Projektende ohne konkreten Bezug zur Person)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wurde die Schriftform eingehalten?		
Ist die auflösende Bedingung schriftlich im Arbeitsvertrag geregelt (§ 21 i. V. m. § 14 Abs. 4 TzBfG)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde die Bedingung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jedes Nein heißt: Die Vereinbarung ist unwirksam.		

Bonussysteme: Wie Sie als Betriebsrat Ihr Mitbestimmungsrecht hier optimal nutzen und für faire Bedingungen sorgen

Bonussysteme sind seit jeher ein wichtiges Instrument in Unternehmen, um Mitarbeiter zu motivieren, ihre Leistungsziele zu erreichen und sich stärker mit dem Unternehmen zu identifizieren. Doch in den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt stark verändert – nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie, die Homeoffice und flexible Arbeitsmodelle populär gemacht hat. Ein Trend, der viele Unternehmen betrifft und zunehmend auch die Gestaltung von Bonussystemen beeinflusst.

Ein aktuelles Beispiel für diesen Wandel ist die Entscheidung der Großbank HSBC, zukünftig nur noch Beschäftigte, die regelmäßig ins Büro kommen, mit einem Bonus zu belohnen. Die Bürogemeinschaft soll gestärkt werden. In einer Zeit, in der immer mehr Unternehmen hybride Arbeitsmodelle einführen, wirft dieses Beispiel wichtige Fragen auf:

Wie sinnvoll sind Boni, die an die Büroanwesenheit gekoppelt sind? Ist ein solches System fair und rechtlich unproblematisch? Und welche Rolle spielen Sie als Betriebsrat bei der Einführung und Gestaltung solcher Bonusregelungen?

Was sind Bonussysteme?

Bonussysteme, auch als Prämien- oder Anreizsysteme bekannt, sind ein zentrales Element in vielen Unternehmen. Sie dienen nicht nur der Motivation der Beschäftigten, sondern auch der Bindung an das Unternehmen. Der Bonus kann auf verschiedene Weisen gestaltet werden – vom klassischen „Zielerreichungsbonus“ bis hin zu „Anwesenheitsprämien“ oder Boni für langjährige Betriebszugehörigkeit.

Der wesentliche Zweck eines Bonussystems besteht darin, besondere Leistungen anzuerkennen, zu belohnen und so die Mitarbeiter zu motivieren, ihre Leistung kontinuierlich zu steigern.

Arten von Bonussystemen:

1. Zielerreichungsprämien:

Dies ist wohl das klassische Bonussystem, bei dem Beschäftigte eine finanzielle Belohnung erhalten, wenn sie bestimmte vorab festgelegte Ziele erreichen. Diese Ziele können sowohl quantitative (z. B. Umsatzsteigerung) als auch qualitative (z. B. Verbesserung der Kundenzufriedenheit) Ziele umfassen. Zielerreichungsprämien sind besonders dann effektiv, wenn die Ziele transparent und messbar sind.

2. Anwesenheitsprämien:

Hier erhalten Beschäftigte einen Bonus, wenn sie über einen bestimmten Zeitraum hinweg keine Krankheitstage haben. Diese Art von Bonus ist jedoch umstritten, da sie unter Umständen Anreize für ungesunde Verhaltensweisen setzen könnte, etwa dass Mitarbeiterinnen trotz Krankheit zur Arbeit kommen, um ihre Prämie nicht zu verlieren. Ein weiteres Problem besteht darin, dass nicht jeder Mitarbeiter die gleiche Möglichkeit hat, an der Arbeit teilzunehmen (z. B. bei chronischen Erkrankungen oder familiären Pflegeaufgaben).



Motivation und Bindung soll gestärkt werden

Finanzielle Belohnung bei Zielerreichung

Keine Krankheitstage = Bonus

Jubiläumsprämien & Co.**3. Boni für lange Betriebszugehörigkeit:**

Einige Unternehmen vergeben eine Jubiläumsprämie oder einen Bonus für langjährige Beschäftigte, die eine bestimmte Anzahl an Jahren im Unternehmen tätig sind. Diese Art von Bonus kann dazu beitragen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und Loyalität zum Unternehmen zu fördern. Allerdings muss bei der Gestaltung solcher Programme darauf geachtet werden, dass keine Diskriminierung anderer Beschäftigter stattfindet, etwa durch unfaire Bevorzugung von langjährig beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Bonus ist an den Unternehmenserfolg gekoppelt**4. Leistungsbasiert – Umsatzbeteiligung und Erfolgsbeteiligung:**

Bei dieser Art von Bonus wird die Prämie direkt an den Erfolg des Unternehmens oder der einzelnen Abteilung gekoppelt. Dies kann in Form einer Umsatzbeteiligung oder eines Anteils am Gewinn des Unternehmens geschehen. Ein Vorteil dieser Art von Bonus ist, dass er Beschäftigte direkt an den unternehmerischen Erfolg bindet. Jedoch kann dies zu einer ungleichen Verteilung führen, wenn der Erfolg nicht fair auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt wird.

Kreativität und Eigeninitiative werden belohnt**5. Bonussysteme für besondere Projekte oder Innovationen:**

In einigen Unternehmen gibt es auch Boni für die erfolgreiche Umsetzung spezieller Projekte oder besonders innovativer Ideen. Diese Art von Bonus fördert nicht nur die Leistung, sondern auch Kreativität und Eigeninitiative.

Über das Ob entscheidet Ihr Arbeitgeber**Rechtliche Grundlagen für Bonussysteme**

Grundsätzlich ist Ihr Arbeitgeber frei bei der Entscheidung, ob er entsprechende Bonussysteme einführen möchte. Es sei denn, ein für ihn geltender Tarifvertrag schließt solche Systeme aus. Auch Betriebsvereinbarungen können dem entgegenstehen. Und da wären noch § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (Arbeitsvertrag). Wenn Boni Bestandteil des Arbeitsvertrags sind, müssen diese klar und eindeutig formuliert sein, um Missverständnisse oder Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Verstöße gegen das AGG verhindern

Ebenfalls ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten. Beispielsweise könnte es problematisch sein, Boni an Büroanwesenheit zu koppeln, wenn dadurch bestimmte Mitarbeitergruppen (z. B. Elternteile, Menschen mit Behinderungen) benachteiligt werden. Last, but not least:

Prinzip der Entgeltgleichheit ist zu beachten

Auch die Grundsätze der Lohntransparenz und Entgeltgleichheit spielen eine wichtige Rolle. Die Kriterien für die Bonusvergabe müssen so festgelegt werden, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, die festgelegten Ziele zu erreichen. Eine unfaire oder intransparente Bonusregelung kann als Verstoß gegen das Prinzip der Entgeltgleichheit gewertet werden.

Ihre Mitbestimmung beruht auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Boni und Prämien mögen auf den ersten Blick reine Arbeitgeberangelegenheit sein – tatsächlich aber haben Sie als Betriebsrat in vielen Fällen ein starkes Mitbestimmungsrecht. Die rechtliche Grundlage dafür liefert § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Demnach haben Sie als Betriebsrat bei Fragen der „betrieblichen Lohngestaltung“ ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Das gilt nicht nur für Grundlöhne und Zuschläge, sondern ausdrücklich auch für variable Vergütungsbestandteile wie Boni oder Prämien.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Änderung und Ausgestaltung von Bonussystemen, insbesondere bei leistungsbezogenen Einmalzahlungen und bei der Festlegung von Verteilungsgrundsätzen für Sonderzah-

lungen. Dieses Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 des BetrVG. Sie bestimmen also mit, wenn ein Leistungssystem eingeführt wird, das über Zielvereinbarungen Anreize setzt. Und:

Sie bestimmen mit, wenn es um die Kriterien für die Bonusvergabe (z. B. Anwesenheit, Zielerreichung, Verhalten), die Ausgestaltung der Berechnungsformel geht oder wenn die Bemessung von Bonushöhen verändert wird.

Achtung!

Kein Mitbestimmungsrecht besteht hingegen bei rein individuellen, einmaligen Boni, die als freiwillige Leistung ohne allgemeine Regelung gezahlt werden – etwa als spontane Anerkennung durch die Geschäftsleitung. Auch bei rein tariflich geregelten Bonussystemen werden Sie als Betriebsrat nur beteiligt, wenn der Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht.

Typische Mitbestimmungsthemen bei Boni:

- Welche Ziele sind realistisch und messbar?
- Welche Boni stehen welchen Beschäftigtengruppen zu?
- Wie wird sichergestellt, dass Teilzeitkräfte, Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung oder chronisch Kranke nicht systematisch benachteiligt werden?
- Wie transparent ist das Verfahren – und können Mitarbeitende die Kriterien nachvollziehen?
- Werden gesundheitliche Risiken (z. B. durch Anwesenheitsprämien) ausreichend berücksichtigt?

Meine Handlungsempfehlung für Sie

Bonussysteme sind ein sensibles Thema – umso wichtiger ist es, dass Sie als Betriebsrat aktiv werden und dass Sie Ihre Rechte konsequent wahrnehmen.

Handlungsstrategie Schritt für Schritt:

- 1. Bestandsaufnahme:** Gibt es bereits ein entsprechendes Bonussystem? Wer erhält wie viel – und wofür?
- 2. Rechtsprüfung:** Liegt eine freiwillige Leistung vor oder eine mitbestimmungspflichtige Regelung? Gibt es Diskriminierungstatbestände?
- 3. Transparenz einfordern:** Sie haben Anspruch auf alle Informationen, die zur Bewertung notwendig sind (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- 4. Verhandlungen aufnehmen:** Ziel sollte eine Betriebsvereinbarung sein, die das jeweilige Bonussystem klar, gerecht und rechtssicher regelt.
- 5. Gesundheitsschutz beachten:** Bei Anwesenheitsboni oder Leistungsdruck sollte geprüft werden, ob das Arbeitsschutzgesetz (§ 3 ArbSchG) tangiert ist. Beziehen Sie den Betriebsarzt und die SiFa mit ein.
- 6. Gleichstellung sichern:** Fragen Sie sich auch immer, ob bei der von Ihrem Arbeitgeber gewünschten Ausgestaltung bestimmte Gruppen benachteiligt werden (z. B. Eltern in Teilzeit, Mitarbeitende im Homeoffice). Hier heißt es verhandeln!
- 7. Monitoring etablieren:** Vereinbaren Sie in der Betriebsvereinbarung, dass nach Einführung das System regelmäßig überprüft wird, insbesondere im Hinblick auf Akzeptanz, Wirksamkeit und Gerechtigkeit.

Hier bestimmen Sie mit



In 7 Schritten zu gerechten
Bonusregelungen



Wichtig!

Kommt es zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber, können Sie die Einigungsstelle anrufen. In vielen Fällen lohnt sich auch die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten!

Wo Fallen lauern

Anwesenheitsprämien, Leistungsprämien & Co.: Ich habe für Sie eine Übersicht erstellt, worauf es bei der Ausgestaltung der häufigsten Bonussysteme entscheidend ankommt, damit Beschäftigte nicht unter Druck gesetzt werden. Die Übersicht können Sie jederzeit von mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: Bonussysteme).

Checkliste: Bonussystem prüfen und mitgestalten

Nutzen Sie diese Checkliste, um Bonusregelungen im Betrieb rechtssicher, fair und transparent mitzugestalten:

Prüffrage	Ja	Nein	Anmerkung
Ist der Betriebsrat vollständig informiert worden (§ 80 Abs. 2 BetrVG)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Liegt eine mitbestimmungspflichtige Regelung i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist das Bonussystem diskriminierungsfrei gestaltet (AGG, Teilzeitrecht)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sind Zielvorgaben messbar und nachvollziehbar dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gibt es eine Regelung zur Vermeidung gesundheitlicher Fehlanreize (z. B. Anwesenheitsbonus)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden Homeoffice- oder Teilzeitkräfte gleichberechtigt berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist das Bonussystem transparent dokumentiert und verständlich kommuniziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Besteht eine Betriebsvereinbarung zum Bonussystem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wird die Wirksamkeit des Systems regelmäßig evaluiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jedes „Nein“ bedeutet Handlungsbedarf!			

LESERSERVICE

BetriebsRats-Woche

Aktuelle Tipps & Empfehlungen für die erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Kostenlos für Sie: Das wöchentliche E-Mail-Update, direkt aus dem Büro der Chefredaktion. Jetzt hier anfordern:

www.ultimo-verlag.de/betriebsrats-woche



... oder QR-Code scannen.



Briefwahl rechtssicher organisieren: So vermeiden Sie als Betriebsrat Anfechtungen und Fallstricke

Was auf den ersten Blick wie eine praktische Lösung klingt, kann rechtlich schnell zum Pulverfass werden: Eine Betriebsratswahl ausschließlich per Brief. Genau das ist geschehen im BR-Bezirk 4 eines großen Lebensmittelkonzerns mit bundesweiten Filialen. Dort hatte der Wahlvorstand im Frühjahr 2022 entschieden, die gesamte Wahl schriftlich durchzuführen – bei über 7.700 Wahlberechtigten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dieser Praxis nun eine klare Absage erteilt: Eine flächendeckende Briefwahl ist rechtswidrig, wenn nicht die engen Voraussetzungen der Wahlordnung erfüllt sind. Der im Mai 2025 veröffentlichte Beschluss des BAG vom 22.1.2025 (Az. 7 ABR 23/23) stellt unmissverständlich klar: Die Briefwahl darf nicht zur organisatorischen Erleichterung werden – sie ist ein Ausnahmefall und an enge Voraussetzungen gebunden.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das: Wenn Sie für die kommende Wahl den Wahlvorstand aufstellen, müssen die Betriebsratsmitglieder, die dort tätig werden, die Fallstricke kennen, damit die Wahl nicht angreifbar wird. Das macht diesen Beitrag so wichtig.

Das sagt das Gesetz zur Briefwahl

Die Briefwahl bei Betriebsratswahlen ist in der Wahlordnung zum BetrVG (WO) abschließend geregelt. Maßgeblich sind hier insbesondere die folgenden Normen:

- **§ 24 WO:** Voraussetzungen für die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)
- **§ 26 WO:** Öffnung und Auszählung der Briefwahlunterlagen
- **§ 19 BetrVG:** Anfechtung der Wahl bei Verstoß gegen wesentliche Vorschriften
- **§ 3 BetrVG:** Zusammenfassung von Betrieben durch Tarifvertrag

Die Briefwahl ist also nicht frei wählbar, sondern ausschließlich unter den engen Bedingungen des § 24 WO zulässig:

§ 24 Abs. WO	Anwendungsbereich
Abs. 1	Einzelpersonen, die <i>beantragen</i> , schriftlich zu wählen (z. B. Krankheit, Abwesenheit). Wer die Briefwahlunterlagen verlangt, darf sie auch zugeschickt bekommen, es sei denn, es ist ganz offensichtlich, dass die- oder derjenige am Wahltag im Betrieb sein wird (BAG, Beschluss vom 22.1.2025, Az. 7 ABR 1/24).
Abs. 2	Gruppen, die von vornherein <i>nicht im Betrieb arbeiten</i> , z. B. Außendienst, Homeoffice
Abs. 3	Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die <i>räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt</i> sind

Dabei gilt stets: Die Entscheidung über die Briefwahl liegt beim Wahlvorstand. Doch dessen Entscheidungsspielraum ist durch die genannten Vorschriften strikt begrenzt – wie das BAG nun noch einmal verdeutlicht hat.

Wann darf Briefwahl angeordnet werden – und wann nicht?

Das BAG hat in seinem Beschluss (Az. 7 ABR 23/23 vom 22.1.2025) betont, dass eine generelle Briefwahl für alle Wahlberechtigten im Betrieb unzulässig ist – selbst dann, wenn es keine zentrale Betriebsstätte gibt. § 24 Abs. 3 WO erlaubt die Briefwahl nur für räumlich entfernte Kleinstbetriebe oder Betriebsteile – nicht für den gesamten Be-

BAG: Flächendeckende Briefwahl ist rechtswidrig



Bedingungen des § 24 WO sind zwingend einzuhalten

Wahlvorstand entscheidet

In 7 Schritten zur rechtsicheren Briefwahl

Entscheidung dokumentieren

Das gehört in das Wahlausschreiben



Vorgeschriebene Bestandteile



trieb. Auch ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG ersetzt die gesetzlichen Vorgaben der Wahlordnung nicht – er kann nicht einfach neue Briefwahlregeln schaffen.

Der Ablauf der Briefwahl – Schritt für Schritt rechtssicher

Damit bei Ihrer nächsten Wahl bei den Briefwahlstimmen nichts schiefgeht, können Sie sich an folgender Schritt-für-Schritt-Anleitung orientieren:

1. Entscheidung über die Briefwahl dokumentieren

- Der Wahlvorstand muss einen förmlichen Beschluss fassen, für wen die Briefwahl nach § 24 WO zulässig ist (Abs. 1, 2 oder 3). Wenn sich Beschäftigte später beim Wahlvorstand melden und ebenfalls um Zusendung von Briefwahlunterlagen bitten, ist aber kein weiterer Beschluss erforderlich (BAG, Beschluss vom 22.1.2025, Az. 7 ABR 1/24).
- Dokumentation ist Pflicht: Wer hat entschieden, für wen und warum? Diese Entscheidung gehört in das Protokoll.

2. Wahlausschreiben: Klare Angaben zur Briefwahl

- Im Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 2 Nr. 9 WO) muss angegeben sein, wer Briefwahlunterlagen erhält bzw. sie beantragen kann.
- Hinweis auf das Verfahren der schriftlichen Stimmabgabe (z. B. Fristen, Rücksendeadresse, Gültigkeit).

Beispiel:

Im Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl 2026 heißt es:

„Für Beschäftigte im Außendienst sowie für Mitarbeitende im Homeoffice wird die schriftliche Stimmabgabe nach § 24 Abs. 2 WO durchgeführt. Diese Wahlberechtigten erhalten die Briefwahlunterlagen automatisch per Post.

Beschäftigte, die am Wahltag voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sind (z. B. aufgrund von Urlaub, Krankheit, Dienstreise), können beim Wahlvorstand formlos die Übersendung der Briefwahlunterlagen beantragen. Der Wahlbrief muss spätestens bis zum [Datum, Uhrzeit] beim Wahlvorstand eingehen.“

3. Zusammenstellung der Wahlunterlagen

Folgende Bestandteile sind vorgeschrieben (§ 24 Abs. 4 WO):

- Stimmzettel
- Wahlschein (wird vom Wahlvorstand unterschrieben)
- Ein leerer innerer Umschlag (für den Stimmzettel)
- Ein mit Anschrift versehener äußerer Wahlumschlag, auf dem die/der Wahlberechtigte Name und Vorname eigenhändig einträgt

Achtung: Unbedingt Merkblatt zur Faltung beilegen!

Laut BAG, Beschluss vom 22.1.2025 (Az. 7 ABR 1/24), muss der Wahlvorstand der Briefwählerin oder dem Briefwähler ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe beilegen – insbesondere zur richtigen Faltung des Stimmzettels. Ein falsch gefalteter Stimmzettel (Schriftbild nach außen) ist ungültig (§ 25 Satz 1 Nr. 1 WO). Das Merkblatt muss deshalb klar und eindeutig formulieren, dass der Stimmzettel so zu falten ist, dass die abgegebene Stimme nicht erkennbar ist, etwa:

„Bitte falten Sie den Stimmzettel so, dass Ihre Stimmabgabe von außen nicht sichtbar ist. Legen Sie ihn anschließend in den inneren Umschlag.“

4. Versand der Briefwahlunterlagen

- Die Unterlagen müssen rechtzeitig verschickt werden, damit sie vor dem letzten Tag der Stimmabgabe wieder eingehen können (§ 24 Abs. 4 WO).
- Für Wahlberechtigte nach § 24 Abs. 2 WO ist ein automatischer Versand vorgesehen.
- Für § 24 Abs. 1 WO erfolgt der Versand nur auf Antrag der betroffenen Person.

5. Rücklauf organisieren

- Die Wahlunterlagen sollen entweder per Post oder über einen sicheren internen Rücklauf eingehen.
- **Achtung:** Es ist nicht zulässig, dass z. B. Vorgesetzte, Filialleiter oder Dritte die Unterlagen einsammeln (vgl. BAG-Beschluss vom 22.1.2025, Az. 7 ABR 23/23 – Manipulationsgefahr!).

Achtung!

Das Porto für den Hinversand der Briefwahlunterlagen an die Wahlberechtigten (z. B. per Post) übernimmt der Arbeitgeber. Auch ein Freiumschlag für den Rückversand ist beizulegen. Die Rücksendung darf nicht zulasten der wählenden Person erfolgen.

6. Sicherung der eingehenden Wahlumschläge

- Die Rückläufer müssen unverzüglich und ungeöffnet vom Wahlvorstand gesichert und gesammelt werden.
- Es empfiehlt sich, einen abgeschlossenen Behälter oder ein gesondertes Briefkastenfach zu verwenden – mit regelmäßigem Zugriff nur durch Wahlvorstandsmitglieder.

7. Öffnung und Auszählung (§ 26 WO)

- Die Öffnung der äußeren Wahlumschläge und Entnahme des inneren Umschlags erfolgt öffentlich, in der Sitzung des Wahlvorstands zur Auszählung.
- Nur gültige Wahlbriefe dürfen gezählt werden. Gültig ist der Wahlbrief, wenn:
 - der äußere Umschlag Name, Vorname und eigenhändige Unterschrift enthält,
 - ein ordnungsgemäß ausgefüllter Wahlschein beiliegt,
 - der innere Umschlag unbeschädigt und ungeöffnet ist.

Der konkrete Ablauf bei der Auszählung sieht damit so aus:

1. Öffnung der äußeren Umschläge:

Der Wahlvorstand öffnet zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung alle eingegangenen äußeren Wahlumschläge.

Aus jedem Umschlag werden entnommen:

- der innere Wahlumschlag mit dem Stimmzettel und
- die unterschriebene Erklärung zur persönlichen Stimmabgabe (Wahlschein).

2. Prüfung der ordnungsgemäßen Briefwahl:

Der Wahlvorstand kontrolliert für jeden Wahlbrief, ob:

- die/der Wahlberechtigte auf der Wählerliste vermerkt ist,
- noch keine persönliche Stimmabgabe erfolgt ist,
- die Unterlagen vollständig und formal korrekt sind.

Nur wenn diese Prüfung erfolgreich ist, wird die Stimme gezählt.

Briefwahlunterlagen pünktlich versenden

Rückversand der Unterlagen



Wahlumschläge korrekt sammeln

Das Finale: Die Auszählung startet

Prüfung: Zählt die Stimme?

Rückverfolgung muss
unmöglich sein

Innere Umschläge
kommen in die Wahlurne

Stimme ist nur bei
korrekter Faltung gültig



3. Trennung von Wahlschein und innerem Umschlag:

Um das Wahlgeheimnis zu wahren, wird der Wahlschein (also die persönliche Erklärung) getrennt abgelegt, sodass keine Rückverfolgung möglich ist.

4. Einlegen der inneren Umschläge in die Wahlurne:

Alle korrekt eingegangenen inneren Umschläge werden anschließend geschlossen in die Wahlurne gelegt. Erst wenn alle gültigen Wahlbriefe gesammelt sind, beginnt die nächste Phase.

5. Öffnung der Wahlurne und Entnahme der Stimmzettel:

Die Wahlurne wird geöffnet, die inneren Umschläge werden entnommen und anschließend geöffnet. Die darin befindlichen Stimmzettel werden nun ausgezählt.

Wichtig: korrekte Faltung beachten. Ist ein Stimmzettel nicht so gefaltet, dass die Stimmgabe nicht sichtbar war, gilt die Stimme als ungültig (vgl. § 25 Satz 1 Nr. 1 WO i. V. m. BAG-Beschluss vom 22.1.2025, Az. 7 ABR 1/24).

Achtung: Auch hier sind die Wahlbriefe ungültig:

Ungültig sind Wahlbriefe z. B. wenn:

- kein Wahlschein beigelegt ist,
- der Wahlschein nicht unterschrieben ist,
- der äußere Umschlag fehlt oder unvollständig ist,
- der innere Umschlag offen oder beschädigt ist,
- Ergänzungen oder Smilies auf dem Wahlschein gemacht bzw. gemalt wurden.

Wichtig: Diese Briefe werden dokumentiert und separat abgelegt.

Nach Abschluss der Auszählung wird das Wahlergebnis in der Sitzung festgestellt und gemäß § 18 WO veröffentlicht.

Last, but not least: Auch Briefwahlunterlagen unterliegen dem Einsichtsrecht

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass ein Arbeitgeber Einsicht in die Wahlunterlagen nehmen darf. Das umfasst sogar solche Unterlagen, die auf das Wahlverhalten der Arbeitnehmer schließen lassen können, wie etwa von den Wahlberechtigten zurückgesandte Briefwahlumschläge (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9.11.2021, Az. 7 TaBVGa 1213/21).

Das bedeutet für Sie: Wahlunterlagen sind aufzubewahren

Nach § 19 der WO sind die Wahlunterlagen bis zum Ende der Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats aufzubewahren. Dies soll ein Einsichtsrecht ermöglichen, um die Betriebsratswahl überprüfen zu können.

Fazit

Die Briefwahl ist kein Allheilmittel, sondern eine rechtlich eng regulierte Ausnahme – und genau so sollten Sie sie auch behandeln. Wer sie ohne sorgfältige Prüfung flächendeckend einsetzt, riskiert die Anfechtung der gesamten Wahl. Deshalb gilt: Nur wer die engen Voraussetzungen der Wahlordnung kennt, sauber dokumentiert, manipulationssicher organisiert und korrekt auszählt, kann rechtssicher wählen lassen. Mit einem geschulten Wahlvorstand, klarer Kommunikation und lückenloser Dokumentation vermeiden Sie Fallstricke – und sichern sich eine Betriebsratswahl, die Bestand hat.



Impressum:

Redaktion: Sie haben Fragen oder Anregungen zu den Beiträgen dieser Ausgabe?

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

Telefon: +49 931 4170 429, Telefax: +49 931 4170 497

Ihr direkter Draht zur Redaktion: redaktion@ultimo-verlag.de

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Herausgeber:

ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn,

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

Leserservice/Abonnentenbetreuung: Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der Ultimo-Verlag-Kundenservice

DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg,

Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Von @Betriebsrat erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 32206

Ihr PLUS im Netz: Kostenlose Downloads und top-aktuelle NEWS

Schauen Sie auf www.ultimo-verlag.de und freuen Sie sich auf unseren kostenlosen, wöchentlichen E-Mail-Newsletter. Sie können sich hier direkt kostenlos eintragen: <https://www.betriebsrats-woche.de/>

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.
6. Jahrgang

Sie haben eine Frage?

Dann senden Sie mir eine E-Mail an
redaktion@ultimo-verlag.de

Leserfrage des Monats

Kündigung in der Probezeit – 3 Tage vor deren Ende. Was ist mit der Betriebsratsanhörung?

Frage: „Ein Kollege hat kurz vor Ende der Probezeit seine Kündigung erhalten. Der Arbeitgeber hat uns als Betriebsrat zwar informiert – allerdings erst vier Tage vor Ablauf der Probezeit. Die Kündigung ging dem Beschäftigten aber bereits drei Tage vor Fristende zu. Wir haben uns selber erst nach Ablauf der Probezeit mit dem Fall beschäftigt, eine Stellungnahme haben wir nicht abgegeben. Aber: Sollten wir den betroffenen Kollegen darüber informieren, dass die Kündigung aus formalen Gründen wahrscheinlich unwirksam ist? Wir sind allerdings nicht böse, dass er ‚weg‘ ist. Oder sind wir gar verpflichtet, ihn zu informieren?“

Andrea Einziger:

In dem von Ihnen geschilderten Fall stellt sich in der Tat eine interessante rechtliche und moralische Doppelverpflichtung des Betriebsrats – gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer einerseits und dem Kollektivinteresse sowie dem Arbeitgeber andererseits. Zunächst zur Ausgangslage:

- § 102 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet Ihren Arbeitgeber, Sie als Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Sie haben eine Woche Zeit, zu reagieren. Bei einer außerordentlichen Kündigung drei Tage. Wenn der Arbeitgeber die Kündigung vor Ablauf der Frist ausspricht oder zustellt, ohne eine Anhörung ordnungsgemäß abzuwarten, ist die Kündigung unwirksam – auch innerhalb der Probezeit.

Fazit: Sie haben recht: Die Kündigung ist formell unwirksam. Die Probezeit ändert daran nichts.

Zum zweiten Teil Ihrer Frage: Sollten Sie als Betriebsrat den betroffenen Arbeitnehmer informieren – auch wenn Sie die Kündigung inhaltlich nachvollziehen können?

Antwort:

Eine Hinweispflicht haben Sie per Gesetz nicht direkt. Doch denken Sie an Ihre Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie haben darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Dazu zählt selbstverständlich auch § 102 BetrVG.

Mein Tipp

Informieren Sie den betroffenen Arbeitnehmer niederschwellig und sachlich über die fehlerhafte Anhörung und weisen Sie auf die Möglichkeit hin, sich rechtlich beraten zu lassen – ohne Wertung zur inhaltlichen Berechtigung der Kündigung. Prüfen Sie zudem im Gremium, ob ein Gespräch mit dem Arbeitgeber sinnvoll ist – etwa um künftig eine rechtzeitige Beteiligung zu gewährleisten.

Formulierungsvorschlag für eine interne Mitteilung an den Arbeitnehmer

„Im Zusammenhang mit Ihrer Kündigung möchten wir Sie darüber informieren, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, wie es § 102 BetrVG vorsieht. Das kann Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Kündigung haben. Wir empfehlen Ihnen daher, sich ggf. rechtlich beraten zu lassen. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die dreiwöchige Klagefrist nach § 4 KSchG.“