



In dieser Ausgabe:

- 1. BAG lockert Öffentlichkeits-Anforderungen – Briefwahl der Schwerbehindertenvertretung**
- 2. Sexuelle Belästigung auf der Betriebsfeier – Grenzen der fristlosen Kündigung**
- 3. Aktuelle Tarifabschlüsse**

1. BAG lockert Öffentlichkeits-Anforderungen – Briefwahl der Schwerbehindertenvertretung

Mit Beschluss vom 15.04.2026 – 7 ABR 32/24 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Behandlung der Briefwahlunterlagen zu Beginn der öffentlichen Stimmauszählung ausreicht, um den Grundsatz der Öffentlichkeit bei Wahlen der Schwerbehindertenvertretung zu wahren.

Im Oktober 2022 wurde in einem Betrieb die Schwerbehindertenvertretung gewählt. Der Wahlvorstand hatte sich für eine reine Briefwahl entschieden und allen Mitarbeitern die Wahlunterlagen zugeschickt. Im Wahlausschreiben war angekündigt, dass die öffentliche Stimmauszählung am 14.10.2022 um 9 Uhr in einem bestimmten Saal stattfindet. Am Wahltag öffnete der Wahlvorstand die eingegangenen Briefwahlumschläge im hinteren Bereich eben dieses Saales, bevor die eigentliche Auszählung begann. Daraufhin fochten einige Wahlberechtigte die Wahl an, da die Wahlumschläge nicht in der öffentlichen Sitzung i.S.d. § 12 Abs. 1 SchwbVWO geöffnet wurden. Hierdurch sei der Grundsatz der Öffentlichkeit verletzt, da Ort und Zeit für das Öffnen der Briefwahlumschläge nicht gesondert bekanntgegeben worden seien. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gab der Wahlanfechtung statt und erklärte die Wahl für unwirksam. Dagegen legten die Gewählten Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht ein.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache zur erneuten Entscheidung zurückzuverweisen. Zudem nutzte das Bundesarbeitsgericht diese Gelegenheit, um hinsichtlich der Grundsätze zur Öffentlichkeit bei Wahlen der Schwerbehindertenvertretung im Wege der Briefwahl auszuführen.

Jener benannte Grundsatz der Öffentlichkeit ist für demokratische Wahlen essenziell. Dieser soll sicherstellen, dass interessierte Personen die Ordnungsgemäßheit der Feststellung des Wahlergebnisses beobachten können, damit der Verdacht von Wahlmanipulationen „hinter verschlossenen Türen“ nicht aufkommen kann. Bei der Briefwahl sind dabei zwei verschiedene Schritte zu unterscheiden. Zum einen die „Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen“, also das Öffnen der Freiumschläge, die Prüfung der Unterlagen und das Einwerfen der Wahlumschläge in die Wahlurne, und zum anderen die später folgende „öffentliche Stimmauszählung“. Diese beiden Schritte sind gesetzlich getrennt und dienen unterschiedlichen Zwecken, insbesondere der Wahrung des Wahlheimnisses.

Bisher galt dahingehend in der Rechtsprechung eine strenge Linie. Wenn eine Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt wurde, musste der Wahlvorstand im Wahlausschreiben ausdrücklich Ort und Zeit für die Behandlung der Briefwahlunterlagen bekanntgeben. Das Landesarbeitsgericht hielt in der vorhergehenden Entscheidung an dieser strengen Auffassung fest. Das Bundesarbeitsgericht entschied demgegenüber nun pragmatischer und praxisnäher. Nach Auffassung des Senates reicht es aus, wenn die Behandlung der Briefwahlunterlagen zu Beginn der ordnungsgemäß angekündigten öffentlichen Stimmauszählung stattfindet. Wer sich vom korrekten Ablauf der Wahl überzeugen will, wird zum angekündigten Zeitpunkt der Stimmauszählung am angekündigten Ort erscheinen. Dort kann er dann sowohl die Behandlung der Briefwahlunterlagen als auch die anschließende Auszählung beobachten. Eine gesonderte Bekanntmachung ist folglich unter diesen Umständen nicht erforderlich.

Allerdings stellt das BAG auch klar, dass der Wahlvorstand zu Beginn der öffentlichen Sitzung deutlich machen muss, dass er nun die Briefwahlunterlagen behandelt. Es reicht nicht aus, diese Handlungen „im hinteren Bereich“ des Raumes durchzuführen, ohne dass die Anwesenden verstehen, was gerade passiert. Genau hier fehlte es im streitgegenständlichen Fall bislang an Feststellungen, weshalb das BAG die Sache zur neuen Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen hat. Dort muss nun geklärt werden, ob die Voraussetzungen für eine ausreichende Öffentlichkeit tatsächlich vorlagen.

Praxishinweis:

Im Rahmen der Schwerbehindertenwahl ist entscheidend, dass die Behandlung der Briefwahlunterlagen – also das Öffnen der Freiumschränke, die Prüfung der Unterlagen und das Einwerfen der Wahlumschränke in die Wahlurne – zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung stattfinden. Dies ist den Anwesenden, etwa durch einen entsprechenden Hinweis wie „Wir öffnen nun die Briefwahlumschränke und prüfen die Unterlagen“, konkret deutlich zu machen. Jene Hinweisung genügt nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, um den Grundsatz der Öffentlichkeit zu wahren. Eine gesonderte Bekanntmachung im Wahlausschreiben ist nicht erforderlich, solange die Handlungen im Rahmen der ordnungsgemäß angekündigten öffentlichen Stimmauszählung stattfinden.

2. Sexuelle Belästigung auf der Betriebsfeier – Grenzen der fristlosen Kündigung

Im Januar 2026 kündigte ein Unternehmen seiner langjährig beschäftigten Mitarbeiterin fristlos sowie hilfsweise ordentlich wegen sexueller Belästigung auf einer Betriebsfeier. Die Anlässe waren die zweitägige Jahresauftakt-Veranstaltung des Unternehmens mit Workshops am Tag und einer abendlichen Neujahrsfeier. Dahingehend warf die Arbeitgeberin der Mitarbeiterin vor, sich gegenüber mehreren männlichen Kollegen auf selbiger Veranstaltung sexuell übergriffig verhalten zu haben. Konkret ging es um Umarmungen, das Schieben eines Beins unter den Tisch zwischen die Beine eines Kollegen bis in den Schrittbereich, das sogenannte "Antanzen" eines Kollegen mit Unterkörperkontakt,

das Berühren des Gesäßes des Personalleiters sowie Versuche, einen Kollegen trotz dessen ausdrücklicher Ablehnung zum Tanzen zu bewegen und ihn in einer Fotobox zu küssen. Die Mitarbeiterin bestritt die Vorwürfe weitgehend und bezeichnete das Verhalten als harmlos und im Rahmen einer Betriebsfeier üblich.

Das Arbeitsgericht Heilbronn (Urt. v. 18.06.2026 – 8 Ca 57/26) stellte nach umfangreicher Beweisaufnahme fest, dass die Mitarbeiterin durch ihr Verhalten drei Kollegen sexuell belästigt hatte. Die Aussagen der Zeugen waren glaubhaft, insbesondere bezüglich des Kontaktes mit dem Schrittbereich eines Kollegen, des "Antanzens" eines weiteren Kollegen sowie hinsichtlich des Versuches, einen Kollegen unter Druck zum Tanzen zu bewegen. Demgegenüber konnte der Vorwurf der Berührung des Gesäßes des Personalleiters der gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten. Zudem führte das Gericht zutreffend aus, dass die sexuelle Belästigung eine Verletzung vertraglicher Pflichten darstellt, die grundsätzlich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Dennoch erkannte das Gericht, dass die ausgesprochene fristlose Kündigung unverhältnismäßig war. Dabei berücksichtigte die Kammer im Rahmen der Interessenabwägung, dass die Mitarbeiterin zum Kündigungszeitpunkt fast zehn Jahre lang beanstandungslos bei der Beklagten beschäftigt war, es sich mithin um eine erstmalige Entgleisung handelte. Zudem war maßgeblich, dass sich die Vorfälle unter Alkoholeinfluss im Rahmen einer Betriebsfeier ereigneten, was zwar das Fehlverhalten nicht entschuldigt, aber als besonderer situativer Rahmen gewertet wurde. Darüber hinaus war nach Auffassung des Gerichts nicht damit zu rechnen, dass innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist mit weiteren sexuellen Belästigungen durch die Mitarbeiterin zu rechnen gewesen wäre. Andererseits hielt das Gericht eine Abmahnung angesichts der Schwere der Vorwürfe und der fehlenden Distanzierung der Mitarbeiterin für nicht ausreichend, um dem Fehlverhalten zu begegnen. Daraus folgte, dass das Arbeitsgericht Heilbronn die ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt folgerichtig für sozial gerechtfertigt ersah und das Arbeitsverhältnis mithin zum 30.04.2026 beenden konnte.

Praxishinweis:

Bei sexuellen Belästigungen durch Arbeitnehmer ist schnelles und entschlossenes Handeln erforderlich, um die Integrität des Betriebs und den Schutz der betroffenen Mitarbeiter zu gewährleisten. Dies führt jedoch nicht per se dazu, dass eine außerordentliche Kündigung in jedem Fall gerechtfertigt ist. Vielmehr ist in Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zwischen der Schwere der Pflichtverletzung, der Dauer der beanstandungsfreien Zusammenarbeit, dem Verschulden des Arbeitnehmers und der Wiederholungsgefahr abzuwägen. Bei erstmaligen Vorfällen im Rahmen von Betriebsfeiern unter Alkoholeinfluss kann eine ordentliche Kündigung ausreichen, insbesondere wenn der Arbeitnehmer langjährig beschäftigt war und nicht damit zu rechnen ist, dass sich das Verhalten kurzfristig wiederholt. Im Gegensatz dazu bleibt bei schweren oder wiederholten Fällen die außerordentliche Kündigung weiterhin das geeignete Mittel, um die betrieblichen Interessen zu schützen.

3. Aktuelle Tarifabschlüsse

Am 18.08.2026 hat sich der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein** mit folgendem Ergebnis geeinigt:

- Ab dem 01.06.2026 erhöhen sich die Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen um 2,9 %.
- Ab dem 01.11.2026 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.06.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 und im Mai 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €.
- Laufzeit: 01.05.2026 – 30.04.2028 (24 Monate)

Am 13.08.2026 hat sich der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI) und die Gewerkschaft NGG auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen** geeinigt:

- Ab dem 01.06.2026 erhöhen sich die Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen um 2,9 %.
- Ab dem 01.11.2026 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.06.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 und im Mai 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €.
- Laufzeit: 01.05.2026 – 30.04.2028 (24 Monate)

Bereits am 29.07.2026 hat sich der Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI) mit der Gewerkschaft NGG für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie Berlin (West)** auf folgenden Tarifabschluss geeinigt:

- Ab dem 01.07.2026 erhöhen sich die Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen um 2,9 %.
- Ab dem 01.12.2026 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.07.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 und im Juli 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €.
- Laufzeit: 01.06.2026 – 31.05.2028 (24 Monate)

Diese und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).