

Urteilsdienst für den Betriebsrat

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

SEITE 3

BETRIEBSRATSWAHL

Wer den Stimmzettel falsch faltet,
riskiert die Unwirksamkeit

SEITE 6–7

NACHTSCHICHT

So bestimmen Sie mit, wenn Kollegen
nachts arbeiten



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,

hat Ihr Unternehmen klimatisierte Büros? Dann kommen unter Umständen einige Kolleginnen und Kollegen an heißen Sommertagen allein deshalb gern zur Arbeit. Allerdings müssen sie ihren Job auch erledigen, wenn sie nicht in den Genuss einer Klimaanlage kommen. Das kann hin und wieder schwer auszuhalten sein. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber etwas tun, um die Temperaturen erträglich zu halten. So soll die Temperatur in Räumen, in denen gearbeitet wird, 26 Grad Celsius nicht übersteigen. Liegt die Temperatur darüber, sind technische Maßnahmen angebracht. Diese können entweder in der Nachtkühlung oder einer zusätzlichen Getränkeversorgung bestehen. Sinnvoll ist auch – so weit als möglich –, die Arbeitszeiten entsprechend anzupassen. Als Betriebsrat können Sie von Ihrem Arbeitgeber keine konkreten Maßnahmen verlangen. Sie haben aber einen Anspruch darauf, dass er sich mit der Problematik auseinandersetzt und geeignete Maßnahmen ergreift. Sie können und sollten zudem überwachen, dass Ihr Arbeitgeber zumindest die gesetzlichen Vorgaben einhält. Am besten einigen Sie sich allerdings mit ihm, dass er Ihren Kolleginnen und Kollegen an besonders heißen Tagen mit Flexibilität begegnet und z. B. umfassendere Homeoffice-Regelungen zulässt.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Betriebsratswahl: Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert die Unwirksamkeit .. Seite 3

Auch einzelnes Betriebsratsmitglied kann Anspruch auf E-Mail-Adresse haben Seite 4

Umgang mit Resturlaub: Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub Seite 5

Abgeltung: Kann eine tarifliche Ausschlussklausel den Urlaubsanspruch ausschließen? Seite 10

Wenn Arbeitnehmern nach bestandener Probezeit doch gekündigt wird Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

So bestimmen Sie mit, wenn Kolleginnen und Kollegen nachts arbeiten Seite 6–7

PRAXISWISSEN

So bestimmen Sie als Betriebsrat beim Einsatz von Aushilfskräften mit Seite 8

IHRE FRAGEN

Können Teilzeitkräfte zur Rufbereitschaft eingeteilt werden? Seite 9

Was haben wir bei einer Verdachtskündigung zu beachten? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Aushilfskräfte 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, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 7: AdobeStock_Djenar; S. 5: AdobeStock_contrastwerkstatt; AdobeStock_pla2na | 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. © 2025 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

Betriebsratswahl | Lesezeit 2 Minuten

Wer den Stimmzettel falsch faltet, riskiert die Unwirksamkeit

Hat ein Kollege bzw. eine Kollegin am Ende einer Betriebsratswahl das Gefühl, dass seine/ihre Stimme zu Unrecht für ungültig erklärt wurde, kann er bzw. kann sie die Betriebsratswahl anfechten. Darüber, welche Auswirkungen das falsche Falten eines Stimmzettels hat, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung befinden (22.1.2025, Az. 7 ABR 1/24).

71 Wahlberechtigte beantragen Briefwahl

Der Fall: Die Beteiligten – die Arbeitgeberin, ein Eisenbahnverkehrsunternehmen, der 11-köpfige Betriebsrat und 4 im Betrieb wahlberechtigte Arbeitnehmer – stritten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. Im Mai 2022 war der 11-köpfige Betriebsrat neu gewählt worden. Im Zusammenhang mit der Wahl des Betriebsrats beantragten 71 Wahlberechtigte die Aushändigung bzw. Übersendung von Briefwahlunterlagen. Von diesen richteten 23 ihr Verlangen ohne ordnungsgemäße Begründung in einer E-Mail an den Wahlvorstand. Dieser übersandte die Briefwahlunterlagen ohne vorherige Beschlussfassung. Einem der Mitarbeiter, der Briefwahl beantragt hatte, konnten die Unterlagen nicht zugesandt werden. Dieser lag nicht ansprechbar in einer Klinik.

Anweisung zur Faltung des Stimmzettels

Die Briefwahlunterlagen enthielten ein Merkblatt mit dem Hinweis darauf, dass der Stimmzettel mit der Schrift nach innen zu falten sei, sodass die Stimmabgabe erst beim Öffnen des Stimmzettels sichtbar sei. Darüber hinaus stand auf dem Stimmzettel selbst: „Stimmzettel bitte mit dem Schriftbild nach innen falten.“

In der Sitzung zur Stimmauszählung behandelte der Wahlvorstand die Briefwahlstimmen einzeln jeweils dahingehend, dass zunächst der Freiumschlag geöffnet und diesem sodann der Wahlumschlag sowie die Erklärung zur persönlichen Stimmabgabe entnommen wurden. Anhand der Wählerliste wurde überprüft, ob bereits eine Stimmabgabe erfolgt war. War dies nicht der Fall, wurde der Wahlumschlag geöffnet. 4 Stimmen wurden daraufhin für ungültig erklärt. Denn sie waren mit der Schrift nach außen gefaltet.

4 Arbeitnehmer fechten die Wahl an

Die 4 Arbeitnehmer fechten die Wahl an. Sie beantragten, dass die Wahl für ungültig erklärt wird. Das Arbeitsgericht wies den Antrag ab, das Landesarbeitsgericht (LAG) gab ihm statt und erklärte die Wahl für ungültig. Nun beantragte der Betriebsrat vor dem BAG, die Entscheidung des LAG aufzuheben – mit Erfolg.

Betriebsratswahl konnte nicht angefochten werden

Die Entscheidung: Das BAG entschied, dass die Wahl nicht anfechtbar war, und hob die Entscheidung des LAG auf. Das begründete das Gericht damit, dass Voraussetzung der Anfechtbarkeit der Wahl sei, dass gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und keine Berichtigung erfolgt sei. Darüber hinaus müsse durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst worden sein. Das sei hier allerdings nicht der Fall. Die Übersendung der Wahlunterlagen per E-Mail verstoße nicht gegen die Wahlordnung (§ 24 Abs. 1 Satz 1 WO). Die Pflicht zur Übermittlung der Briefwahlunterlagen setze keine ausdrückliche Be-

gründung und auch keine Beschlussfassung des Wahlvorstands über die Übermittlung voraus. Die BAG-Richter stellten in ihrer Begründung zudem klar, dass die Initiative zur Übermittlung der Wahlunterlagen grundsätzlich vom Wahlvorstand ausgehe. Sie stehe in seinem Ermessen.

Falsch gefaltete Stimmzettel sind kein Anfechtungsgrund

Auch die nach außen und damit falsch gefalteten Stimmzettel seien kein Anfechtungsgrund. Das LAG habe festgestellt, dass die 4 Stimmzettel zutreffend nach § 25 Satz 1 Nr. 1 WO für ungültig erklärt worden seien. Schließlich diene die Vorgabe, dass die Wahlzettel nach innen zu falten seien, der Wahrung des Wahlheimnisses. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 WO seien zu Beginn der Stimmauszählung die Wahlumschläge der schriftlich abgegebenen Stimmen zu öffnen und in die Wahlurne zu legen. Das trage dem Umstand Rechnung, dass die persönlich abgegebenen Stimmen nicht in Umschlägen eingereicht werden. Die schriftlichen und persönlich abgegebenen Stimmen sollen nicht einer Wählergruppe zugeordnet werden können.

→ FAZIT

Anfechtung bei schwerwiegendem Fehler

3 Ihrer wahlberechtigten Kollegen können eine Betriebsratswahl innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses anfechten. Gleiches gilt für Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin und für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Ziel einer solchen Anfechtung ist es, die Wahl des gesamten Betriebsrats oder einzelner Kolleginnen und Kollegen wegen Verstoßes des Wahlverfahrens oder gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren durchzusetzen. Hier war die Wahl nach Ansicht des Gerichts nicht anfechtbar.

ADIUVA IMPULS

Die Betriebsratswahlen 2026 rücken immer näher. Damit Sie gut vorbereitet sind und eine erfolgreiche Wahl durchführen, haben wir eine Webinar-Reihe für Sie entwickelt: <https://kurzlinks.de/t73g>



Personalisierte E-Mail-Adressen | Lesezeit 2 Minuten

Auch einzelnes Betriebsratsmitglied kann Anspruch auf E-Mail-Adresse haben

Haben Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium alle eine eigene Betriebsrats-E-Mail-Adresse? Das ist ein Thema, das in Betriebsräten immer wieder aufkommt. Die Frage, ob einzelne Betriebsratsmitglieder Anspruch auf eine personalisierte E-Mail-Adresse haben, wenn dies für die Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben erforderlich ist, hat jetzt das Landesarbeitsgericht Niedersachsen beschäftigt (25.4.2025, Az. 17 TaBV 62/24).

Nur eine Betriebsrats-E-Mail-Adresse

Der Fall: Die Arbeitgeberin betreibt eine Supermarktkette mit über hundert Filialen in Deutschland. Die Antragsteller sind Mitglieder des Betriebsrats. Sie verfügten über eine gemeinsame E-Mail-Adresse, die über die firmeneigene Domain läuft und auf die sie alle zugreifen konnten. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder hatten keine eigene personalisierte E-Mail-Adresse. Das missfiel ihnen. Zumal andere Betriebsratsmitglieder, vor allem die freigestellten Gremiumskollegen, über solche personalisierten E-Mail-Adressen verfügten.

Darüber hinaus waren einige E-Mail-Adressen so eingestellt, dass mit ihnen auch E-Mails außerhalb der eigenen Domain verschickt und von den entsprechenden Adressaten empfangen werden können. Andere E-Mail-Adressen lassen hingegen lediglich die Kommunikation mit Empfängern mit derselben Domainbezeichnung, also innerhalb des Unternehmens, zu.

Betriebsräte verlangen personalisierte E-Mail-Adressen

Die Betriebsräte und Betriebsrätinnen ohne personalisierte E-Mail-Adressen wollten gleichgestellt werden. Auch sie wollten personalisierte E-Mail-Adressen. Das begründeten sie vor allem damit, dass sie so besser mit den Beschäftigten kommunizieren können. In ihrer Begründung stützten sie sich zudem darauf, dass dies auch keine hohen Kosten verursachen würde. Mit ihrem Verlangen hatten sie Erfolg.

E-Mail-Adressen = erforderliche Sachmittel

Die Entscheidung: Das Gericht entschied, dass die antragstellenden Betriebsräte und Betriebsrätinnen einen Anspruch auf eigene E-Mail-Adressen haben, die so gestaltet sind, dass die jeweiligen Betriebsräte bzw. Betriebsrätinnen damit auch nach außen kommunizieren können.

Das begründeten die Richter damit, dass die Betriebsräte und Betriebsrätinnen die Kommunikation via eigener E-Mail-Adresse für erforderlich halten dürfen. Auch die Kommunikation mit nicht zum Unternehmen gehörenden Dritten könne Teil der Betriebsratsarbeit und damit erforderlich sein.

Maßgeblich ist die Kommunikationsausstattung des Arbeitgebers

Die Richter wiesen in ihrer Begründung darauf hin, dass der Betriebsrat die Kommunikationsmöglichkeit per E-Mail jedenfalls dann für erforderlich halten kann, wenn sich der Arbeitgeber einer entsprechenden Kommunikationstechnik bedient. Hier nutzte der Arbeitgeber die Kommunikationsmittel nicht nur selbst, sondern

stellte sie ausgewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten im entsprechenden Umfang zur Verfügung.

→ FAZIT

Bringen Sie Ihre Ausstattung auf Vordermann

Sollten Sie noch nicht über eine personalisierte E-Mail-Adresse für die interne und externe Kommunikation verfügen, verlangen Sie eine solche von Ihrem Arbeitgeber unter Hinweis auf diese Entscheidung. Voraussetzung ist – was heute in der Praxis allerdings der Regelfall ist –, dass Ihr Arbeitgeber bzw. vergleichbare Kolleginnen und Kollegen die gleichen Kommunikationsmittel nutzen.

Grundsätzlich ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen nach § 40 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz alles an Material zur Verfügung zu stellen, was Sie für Ihre Arbeit benötigen, z. B. Büroraum, Schreibtisch, IT-Ausstattung, Telefon, ggf. Sitzungsräume, Büromaterial.



Schnell-Check: Anspruch auf Kostenerstattung

Voraussetzung	Liegt vor?
Die Kosten sind durch Ihre Betriebsrats Tätigkeit entstanden.	<input type="radio"/>
Sie müssen die Kosten für erforderlich halten. Sie sollten also bei all Ihren Ausgaben die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens berücksichtigen. Sie sind nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, mit allen Ausgaben in dem Rahmen zu bleiben, der Ihrem Unternehmen nach seiner Größe und seinem Potenzial zumutbar ist. Sie tragen dabei die Verantwortung. Als Maßstab gilt Ihre gewissenhafte Abwägung unter Berücksichtigung aller Umstände.	<input type="radio"/>
Sie haben die Ausgabe ordnungsgemäß beschlossen.	<input type="radio"/>

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



Umgang mit Resturlaub | Lesezeit 2 Minuten

Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub

Was passiert mit Urlaubsansprüchen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen eine Abfindung auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen und im Vergleich auf die Urlaubstage verzichten? Dürfen Arbeitnehmer überhaupt in einem gerichtlichen Vergleich auf den Mindesturlaub verzichten? Über diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich zu entscheiden (3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Streit um Abgeltung von 7 Urlaubstagen

Der Fall: Der Arbeitnehmer war als Betriebsleiter fast 4 Jahre bei seinem Arbeitgeber angestellt. Und zwar vom 1.1.2019 bis zum 30.4.2023. Im Jahr 2023 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er konnte seinen Urlaub deshalb nicht nutzen. Das führte zu einem Streit zwischen seinem Arbeitgeber und ihm um die Abgeltung von 7 Urlaubstagen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigten sich auf gerichtlichen Vergleich

Im März 2023 einigten sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich einvernehmlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung von 10.000 €. Eine Klausel des Vergleichs regelte: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ Die Anwältin des Arbeitnehmers hatte bereits während der Vergleichsverhandlungen darauf hingewiesen, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne. Trotzdem stimmte sie dem Vergleich zu, wobei sie im Zusammenhang mit ihrer Zustimmung erneut die Bedenken hinsichtlich der Wirksamkeit äußerte.

Arbeitnehmer fordert Abgeltung der verbleibenden Urlaubstage

Der Arbeitnehmer konnte seinen Resturlaub im April 2023 krankheitsbedingt nicht nehmen. Er forderte deshalb die Abgeltung der noch offenen 7 Tage gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023 in Höhe von 1.615,11 € zuzüglich Zinsen. Sein Begehren begründete er damit, dass der Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Vergleich unwirksam gewesen sei.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht

Die Entscheidung: Das BAG gab dem Arbeitnehmer recht. Es bestätigte, dass er einen Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hatte. Die Richter stellten in diesem Zusammenhang klar, dass die Urlaubsansprüche nicht nach der entsprechenden Klausel im Vergleich erloschen seien. Denn die enthaltene Regelung, nach der Urlaubsansprüche in natura gewährt werden, verstöße gegen ein gesetzliches Verbot und sei deshalb nichtig.

Vertrag darf Beschäftigte nicht schlechterstellen als Gesetz

Soweit die Regelung auf einen Ausschluss der gesetzlichen Urlaubsansprüche abziele, verstöße sie gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.

Denn danach dürfe von den Bestimmungen des BUrlG vertraglich nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Auch eine Abweichung von § 7 Abs. 4 BUrlG sei nicht möglich.

→ FAZIT

Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub

Dieser Grundsatz gilt sowohl während des laufenden Arbeitsverhältnisses als auch hinsichtlich eines Vergleichs, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses so regelt, dass bei Abschluss bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr nehmen kann.

Das BAG hat mit dieser Entscheidung die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen gestärkt. Denn es hat klargestellt, dass der Erholungsurlaub für die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen essentiell ist. Und zwar so maßgeblich, dass die Beschäftigten im laufenden Arbeitsverhältnis nicht wirksam darauf verzichten können.

§ 7 Abs. 4 BUrlG

Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 13 Abs. 1 BUrlG

Unabdingbarkeit

Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im Übrigen kann abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2 von Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.



Nachtarbeit | Lesezeit 2 Minuten

So bestimmen Sie mit, wenn Kolleginnen und Kollegen nachts arbeiten

In vielen Betrieben wird auch nachts produziert. Nachtarbeit ist allerdings sehr anstrengend und nicht förderlich für die Gesundheit. Die gesundheitlichen Belastungen durch Schichtdienste, vor allem Nachtschichten, werden immer noch von vielen unterschätzt. Das wird sicherlich u. a. daran liegen, dass sich die Folgen häufig erst nach Jahren zeigen. Dennoch: Es wird wohl immer Nachtarbeiter geben. Zum Glück gibt es Sie als Betriebsrat. Denn Sie bestimmen mit, wenn es um Schicht- und Nachtarbeit geht. Sie haben es also in der Hand, sie so gesundheitsverträglich wie möglich zu gestalten.

So bestimmen Sie bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit mit

Bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit haben Sie als Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte. Und zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz. Ihre Mitbestimmung umfasst dabei nicht nur die Einführung der Schichtarbeit, sondern auch

- die Ausweitung des bestehenden Schichtsystems,
- Änderungen eines Schichtplans,
- die Einschränkung und Ausweitung der Schichtarbeit,
- die nähere Ausgestaltung des jeweiligen Schichtsystems,
- die Festlegung der Grundsätze über die Aufstellung eines Schichtplans sowie
- Beginn und Ende der Schichten.

Hier handelt es sich um Nachtarbeit

Nachtarbeit bezeichnet die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, wobei der betreffende Nachtarbeiter bzw. die Nachtarbeiterin in dieser Zeit mehr als 2 Stunden arbeiten muss. In Bäckereien und Konditoreien liegt die Nachtarbeitszeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr.

Wann Schichtarbeit vorliegt

Bei der Schichtarbeit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem bestimmten Zeitplan sukzessiv an denselben Arbeitsstellen eingesetzt. Sie erledigen dabei ihre Arbeit innerhalb einer täglich oder wöchentlich definierten betrieblichen Regelarbeitszeit zu verschiedenen Tages- und Nachtzeiten.

Diese Schichtmodelle sollten Sie kennen

Schichtarbeit kann in den verschiedensten Formen eingeführt werden. Die häufigsten Praxismodelle sind

- das 2-Schicht-System mit Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht an 5 Werktagen pro Woche,
- das 3-Schicht-System (Früh-, Spät- und Nachtschicht an 5 Werktagen von Montag bis Freitag) und
- der vollkontinuierliche Schichtbetrieb mit 24 Stunden Arbeit an 7 Tagen der Woche.

So funktioniert die Schichtarbeit

Bei der Schichtarbeit arbeitet immer ein Teil der Beschäftigten, während andere Kolleginnen und Kollegen freihaben. Wer wann wie arbeitet, regelt sich nach einem feststehenden, den Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig mitgeteilten Schichtplan.

Arbeitet ein Kollege in Nachtschicht, dann umfasst sein Werktag die Zeit vom Beginn der Schicht an einem Kalendertag bis zum Beginn der Schicht am nächsten Kalendertag. Dabei darf, wie sonst auch, die regelmäßige Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden.



MEIN TIPP

Schichtarbeit muss dokumentiert werden

Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu dokumentieren. Die entsprechenden Aufzeichnungen muss er mindestens 2 Jahre lang aufbewahren (§ 16 Abs. 2 ArbZG). Achten Sie als Betriebsrat gerade bei der Schicht- und Nachtarbeit darauf, dass er seiner Pflicht nachkommt. Lassen Sie sich am besten von Zeit zu Zeit die Arbeitszeitanzeige vorlegen.

Auch Schichtarbeiter fallen unter das ArbZG

Grundsätzlich gilt auch für Schichtarbeiter, dass sie an Sonn- und Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Die Sonn- und Feiertagsruhe ist verfassungsrechtlich garantiert. Trotzdem gibt es auch hiervon Ausnahmen, die in den folgenden Fällen vorliegen können:



SCHICHTARBEIT GEHT AN DIE GESUNDHEIT. NUTZEN SIE IHRE MITBESTIMMUNGSRECHTE, UM DIE KOLLEGEN ZU SCHÜTZEN.

Arbeiten Sie in einem Betrieb mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht, können Beginn und Ende der 24-stündigen Betriebsruhe um bis zu 6 Stunden vor- bzw. zurückverlegt werden. Das hat zur Folge, dass die Feiertagsruhe von 18 Uhr vor dem Feiertag oder von 6 Uhr am Feiertag bis 6 Uhr am darauffolgenden Tag dauert.

Sofern ein geltender Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht dagegenspricht, kann Ihr Arbeitgeber festlegen, wie viele Nachtschichten ein Kollege bzw. eine Kollegin hintereinander leisten muss. Weiter reicht seine Freiheit bei der Nachtschicht allerdings nicht. Im Gegenteil: Sollen Ihre Kolleginnen und Kollegen während der Nachtzeit arbeiten, haben Sie als Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte.

Nachtarbeit: Diese gesetzlichen Grundlagen sollten Sie kennen

Im Gegensatz zum Begriff Schichtarbeit sind die Begriffe Nachtarbeitnehmer, Nachtzeit und Nachtarbeit im ArbZG genau definiert. Nachtarbeiter im Sinne des § 2 Abs. 3 bis 5 ArbZG sind diejenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die

- in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr (= Nachtzeit)
- mehr als 2 Stunden arbeiten und
- aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung die Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr

Nachtarbeit ist also die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. In Bäckereien und Konditoreien zählt die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr zur Nachtarbeit, wie zuvor erwähnt. Das lässt sich § 2 Abs. 3 ArbZG entnehmen. Der Beginn der 7-stündigen Nachtarbeit kann abweichend auf die Zeit von 22 Uhr bis 24 Uhr verlegt werden. Maßgeblich hierfür ist entweder ein Tarifvertrag oder eine aufgrund des Tarifvertrags zulässige Betriebsvereinbarung, die Sie mit Ihrem Arbeitgeber getroffen haben. Auch andere Änderungen können in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen wirksam vereinbart werden.

Nachtarbeiter haben ein Recht auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung

Ihre Kolleginnen und Kollegen, die Nachtarbeit leisten, sind grundsätzlich berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Abständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Der Zeitabstand zwischen den Untersuchungen beträgt bei Kollegen unter 50 Jahren mindestens 3 Jahre, bei Kollegen ab 50 Jahren 1 Jahr (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Die Kosten für diese Untersuchung muss Ihr Arbeitgeber tragen. Es sei denn, er bietet eine kostenlose Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten an (§ 6 Abs. 3 ArbZG). Ergibt eine arbeitsmedizinische Untersuchung, dass die weitere Durchführung von Nachtarbeit die Gesundheit des Kollegen gefährdet, muss Ihr Arbeitgeber ihn auf sein Verlangen hin auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umsetzen (§ 6 Abs. 4 ArbZG).

Nur dann, wenn dringende betriebliche Erfordernisse diesem Wunsch entgegenstehen, kann Ihr Arbeitgeber ihn ablehnen. Um die Nachtschicht für Ihre Kollegen etwas gesundheitsverträglicher zu machen, sollte Ihr Arbeitgeber folgende 3 Tipps befolgen:

1. Zu hohe Arbeitsbelastung besonders in der Nachtschicht sollte vermieden werden.

2. Die Ruhezeiten zwischen den Schichten sollten so lang sein, dass eine effektive Erholung möglich ist.
3. Um große Schlafdefizite zu vermeiden, sollten nicht zu viele Nachtschichten aufeinanderfolgen.

Nachtarbeit wird zusätzlich entlohnt

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, den im Betrieb in Nachtschicht tätigen Kolleginnen und Kollegen für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden einen angemessenen Zuschlag auf den ihnen dafür zustehenden Bruttolohn zu zahlen. Dies steht in § 6 Abs. 5 ArbZG.

Darauf sollten Ihre Kollegen auch bestehen. Ein finanzieller Ausgleich muss sein. Gesetzliche Schichtzulagen gibt es in der Regel nicht. Ausnahme: die Nachtarbeit. Das Arbeitsrecht sieht aber vor, dass ein solcher Anspruch sehr wohl aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung bzw. natürlich auch aus dem individuell vereinbarten Arbeitsvertrag hervorgehen kann.



Übersicht: So gestalten Sie Schichtdienste in Ihrem Unternehmen gesundheitsgerecht

Anforderungen	Häkchen
Sorgen Sie dafür, dass die Schichtfolgen „Spät-Früh“ sowie „Nacht-Spät“ vermieden werden. Denn die Ruhezeit von 11 Stunden muss eingehalten werden.	<input type="checkbox"/>
Setzen Sie sich dafür ein, dass die Zahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten möglichst gering ist.	<input type="checkbox"/>
Dauernachtschicht vermeiden.	<input type="checkbox"/>
Keine Nachtschicht ohne echte Pause.	<input type="checkbox"/>
Nach einer Nachtschicht sollte möglichst eine lange Pause von 48 Stunden folgen. Setzen Sie sich dafür ein.	<input type="checkbox"/>
Möglichst keine einzelnen Arbeitstage.	<input type="checkbox"/>
Besser zusammenhängende freie Tage.	<input type="checkbox"/>
Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.	<input type="checkbox"/>
Der Schichtplan sollte vorhersehbar und überschaubar sein; d. h. regelmäßige Schichtfolge in maximal 10-wöchigem Zyklus.	<input type="checkbox"/>
Setzen Sie überall ein Häkchen, tragen Sie zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Schichtdienste bei.	

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



Zusätzliche Arbeitskräfte | Lesezeit 2 Minuten

So bestimmen Sie als Betriebsrat beim Einsatz von Aushilfskräften mit

Viele Arbeitgeber greifen gern auf Aushilfskräfte zurück. Schließlich fehlt es in vielen Bereichen immer wieder zumindest saisonal an den richtigen Arbeitnehmern. Da bietet sich die Zusammenarbeit mit Aushilfskräften an. Außerdem gibt es Betriebe, denen die Flexibilität, die mit der Beschäftigung von Aushilfen verbunden ist, gut gelegen kommt. Auch bei Aushilfen sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Sie haben fast alle Arbeitnehmerrechte. Auf die Einhaltung dieser Rechte, wie z. B., dass die Aushilfen ordnungsgemäß angemeldet und bezahlt werden, sollten Sie stets achten.

Sie sind zu beteiligen

Bei der Einstellung einer neuen Aushilfe reden Sie – wie bei allen anderen Einstellungen auch – nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit. Das heißt, Sie sind gefragt, wenn in Ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Als Aushilfe werden alle Beschäftigten bezeichnet, die von vornherein nur für einen vorübergehenden Zeitraum eingesetzt werden. Sie werden deshalb in der Regel auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt.

Vorläufigen personellen Einzelmaßnahmen müssen Sie nicht zustimmen

Ihr Arbeitgeber kann Aushilfen ausnahmsweise auch ohne Ihre Zustimmung einstellen. Das ist der Fall, wenn es sich um eine vorläufige personelle Einzelmaßnahme handelt (§ 100 BetrVG). Voraussetzung ist, dass diese aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist.

Wenn Ihr Arbeitgeber ohne Ihre Zustimmung handelt, sind Sie sofort zu informieren

Handelt Ihr Arbeitgeber allerdings in einem solchen Fall (§ 100 BetrVG) ohne Ihre Zustimmung, ist er verpflichtet, Sie unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten.

Sollten Sie daraufhin die Eilbedürftigkeit der Maßnahme bestreiten, teilen Sie Ihrem Arbeitgeber dies wiederum schnellstmöglich mit.

Denn in diesem Fall darf Ihr Arbeitgeber die vorläufige Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von 3 Tagen beim zuständigen Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung sowie die Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der Maßnahme beantragt.

Was Sie zur Vergütung wissen müssen

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Aushilfsarbeitnehmer einzugruppieren. Wie bei Ihren anderen Kollegen, so steht Ihnen auch hier ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

Die Bewährungszeit ist an die Probezeit angelehnt. Es ist gerecht, wenn der Arbeitgeber in der Schnupperphase zunächst weniger zahlt, dann aber aufstockt.

Geringfügige Beschäftigung: wichtige Punkte

Viele Aushilfen arbeiten auf Basis eines Minijobs. Dabei handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, wobei geringfügig

bedeutet, dass der monatliche Verdienst des Arbeitnehmers eine bestimmte Grenze nicht überschreiten darf oder aber das Arbeitsverhältnis von vornherein auf eine ganz bestimmte Zeit festgesetzt ist.

Die Verdienstgrenze bei Minijobs beträgt 556 € monatlich. Der Mindestlohn liegt bei 12,82 € pro Stunde.



MEIN TIPP

Betriebsvereinbarung abschließen

Am besten können Sie Ihre Aushilfskollegen unterstützen, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung zu Aushilfskräften einigen. Ein Muster zur Orientierung lesen Sie auf Seite 11.

INFO: Aushilfskräfte

Welche Unterschiede zu Minijobbern bestehen

Eine Aushilfskraft ist eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, die/der bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin von Fall zu Fall vorübergehend in ein Aushilfsarbeitsverhältnis tritt.

Dabei gibt es für einen Job als Aushilfe grundsätzlich keine Vorgaben dazu, wie viel oder wenig die jeweilige Aushilfe arbeiten darf. Von ein paar Stunden über Teilzeit bis hin zur Vollzeit ist theoretisch alles möglich für das Arbeitsverhältnis.

Das ist der Unterschied zum Minijob, der an strenge Grenzen im Hinblick vor allem auf den Verdienst gebunden ist.

Allerdings werden die meisten Aushilfskräfte in der Praxis auf Minijob-Basis eingestellt. Der größte Vorteil von Minijobs ist, dass man weder Lohnsteuer noch Beiträge für die Arbeitslosen-, gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (§ 7 Sozialgesetzbuch V) zahlen muss.

Denn sowohl bei einem Aushilfsarbeitsverhältnis als auch bei einem Minijob-Arbeitsverhältnis handelt es sich in der Regel um eine geringfügige Beschäftigung.

Rufbereitschaft | Lesezeit 1 Minute

Können Teilzeitkräfte zur Rufbereitschaft eingeteilt werden?

Frage:

In unserem Betrieb, einem Krankenhaus, arbeiten viele Teilzeitkräfte. Unser Arbeitgeber ist allerdings in vielen Bereichen in hohem Maß auf Rufbereitschaftsdienste angewiesen. Die sind häufig schwierig zu besetzen. Das Ergebnis davon ist, dass viele Teilzeitkräfte genauso viele Rufdienste wie ihre Vollzeitkollegen übernehmen. Ist das rechtens?

Antwort: Anzahl der Rufdienste von Teilzeitkollegen richtet sich nach der Art der Teilzeit

Unter Rufbereitschaft ist ein Dienst zu verstehen, bei dem Sie oder Ihre Kollegen Ihren Aufenthaltsort selbst festlegen können und sich nur für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen. In Betrieben, in denen wie bei Ihnen 7 Tage die Woche 24 Stunden gearbeitet wird bzw. gearbeitet werden muss, werden deshalb Rufbereitschaftsdienste organisiert. Auch Teilzeitkräfte können dazu grundsätzlich herangezogen werden.

Bei der Rufbereitschaft verhält es sich ähnlich wie beim Urlaub

Im Prinzip gilt das Gleiche wie beim Urlaub von Teilzeitkräften: Den Kollegen, die an 5 Werktagen lediglich mit einer reduzierten Stundenzahl auftauchen, kann Ihr Arbeitgeber die gleiche Anzahl

an Rufbereitschaftsdiensten aufbürden wie Ihren Kollegen, die in Vollzeit tätig sind. Darin ist keine unberechtigte Benachteiligung von Teilzeitkräften zu sehen (§ 4 Abs. 1 TzBfG).

Keine Benachteiligung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitkräften

Grundsätzlich gilt aber auch, dass Ihr Arbeitgeber Teilzeitkräfte nicht gegenüber Ihren Vollzeitkollegen benachteiligen darf. Deshalb sind die Rufbereitschaftsdienste von Kollegen, die an weniger Tagen arbeiten als Ihre Vollzeitbeschäftigten, anteilig zu berechnen. Schließlich würden sie andernfalls verhältnismäßig mehr arbeiten. Das wäre dann eine ungerechtfertigte Benachteiligung.

§ 4 Abs. 1 TzBfG

Verbot der Diskriminierung

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Verdachtskündigung | Lesezeit 1 Minute

Was haben wir bei einer Verdachtskündigung zu beachten?

Frage:

Unser Arbeitgeber unterrichtete uns gerade darüber, dass er einem Kollegen per Verdachtskündigung kündigen möchte. Wir sind uns nicht sicher, ob der Verdacht, den unser Arbeitgeber hat, berechtigt ist. Um eine ordentliche Stellungnahme aufsetzen zu können, interessiert uns, welche Besonderheiten wir bei einer Verdachtskündigung zu beachten haben.

Antwort: Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein

Da Ihr Arbeitgeber die Tat nicht nachweisen kann, müssen – wie Sie zu Recht annehmen – spezielle Voraussetzungen erfüllt sein, damit die Kündigung wirksam ist. Denn so wird das Risiko gemindert, dass ein Unschuldiger verdächtigt wird und seinen Arbeitsplatz verliert.

Die wichtigste Voraussetzung einer Verdachtskündigung ist objektiver, dringender Tatverdacht. Das heißt: Der Verdacht muss immer durch bestimmte Tatsachen begründet sein. Das ist z. B. der Fall, wenn in der Nachtschicht Gegenstände immer nur bei einem bestimmten Arbeitnehmer verschwinden. Zudem muss bei kritischer

Prüfung aller Indizien eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass gerade ein bestimmter Arbeitnehmer die Tat begangen hat.

Des Weiteren ist eine Verdachtskündigung nur möglich, wenn zwischen der geschuldeten Arbeitsleistung und dem Verdacht ein konkreter Zusammenhang besteht. Typische Anlässe sind die Vermutung von Spesenbetrug, der Manipulation bei der Zeiterfassung, des Vortäuschens der Arbeitsunfähigkeit oder von Vermögensdelikten, z. B. eines Diebstahls im Betrieb.

Verdächtiger muss angehört werden

Bevor Ihr Arbeitgeber eine Verdachtskündigung ausspricht, muss er zudem alle möglichen Aufklärungsmaßnahmen ergreifen. Dadurch soll verhindert werden, dass die Verdächtigung zu Unrecht erfolgt. So ist die Anhörung des Verdächtigten vor Ausspruch der Kündigung grundsätzlich Voraussetzung einer wirksamen Verdachtskündigung. Dabei muss Ihr Arbeitgeber die Verdachtsgründe gegenüber dem Arbeitnehmer konkret benennen. Sollte Ihr Arbeitgeber dies nicht getan haben, empfehle ich Ihnen eine ausführliche Darstellung in Ihrer Stellungnahme.

Abgeltung von Urlaub | Lesezeit 2 Minuten

Kann eine tarifliche Ausschlussklausel den Urlaubsanspruch ausschließen?

Ist ein Unternehmen tarifgebunden, ist das auch im Hinblick auf einen eventuellen Urlaubsabgeltungsanspruch zu beachten. Das gilt vor allem, wenn damit tarifliche Ausschlussfristen verbunden sind. Denn in einem solchen Fall ist zu prüfen, ob diese missachtet wurden. Einen entsprechenden Fall hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg kürzlich zu entscheiden (3.2.2025, Az. 9 Sa 34/24).

Arbeitnehmerin verlangt Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war auf Basis mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse in der Zeit vom 1.6.2021 bis zum 14.11.2022 als Krankenpflegerin bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitgeber betreibt ein Zeitarbeitsunternehmen und überließ seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderen Unternehmen.

§ 5 des Arbeitsvertrags sah vor, dass der Urlaubsanspruch mit Stundenvergütung abzugelten sei. § 10 des Manteltarifvertrags (MTV) sah eine Ausschlussfrist von 3 Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vor.

Die Beschäftigte machte die Abgeltung von Urlaubsansprüchen geltend. Dabei stützte sie sich darauf, dass § 5 des Arbeitsvertrags unwirksam sei. Die Klausel habe die Arbeitnehmerin davon abgehalten, Urlaub bzw. eine Urlaubsabgeltung geltend zu machen. Deshalb sei die Berufung des Arbeitgebers auf eine Ausschlussfrist treuwidrig.

Arbeitsgericht weist Klage ab

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die Arbeitnehmerin zog daraufhin vor das Landesarbeitsgericht – allerdings ohne Erfolg.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung ausgeschlossen

Die Entscheidung: Das LAG wies die Klage ebenfalls zurück. Es entschied, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist verfallen sei. In ihrer Begründung verwiesen die Richter auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts.

Die Arbeitnehmerin habe einen Anspruch auf Urlaub gehabt, wie er sich aus dem MTV Zeitarbeit ergebe. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe sie einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gehabt. Die entsprechenden Ansprüche waren jedoch wegen der Versäumung der Ausschlussfrist aus § 10 Abs. 1 MTV Zeitarbeit verfallen.

Die Ausschlussfrist sei wirksam vereinbart worden, da der Arbeitsvertrag den MTV Zeitarbeit mit der enthaltenen Ausschlussfrist vollständig in Bezug nehme.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen

Die Frage der richtigen Urlaubsabgeltung führt immer wieder zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Für Urlaubstage, die Arbeitnehmende bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht komplett genommen haben, muss der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 4 BUrlG einen finanziellen Ausgleich leisten.



Darüber hinaus kann ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstehen, wenn ein Arbeitgeber gegen seine Pflicht verstößt, einen Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch zu unterrichten, und dieser deshalb keinen Urlaub nimmt. Unabhängig von der Verletzung der Aufklärungspflicht kann dieser Anspruch allerdings tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen, wie das LAG Baden-Württemberg in dieser Entscheidung klarstellte. Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt der regelmäßigen Verjährung. Die 3-jährige Verjährungsfrist beginnt dabei am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

INFO: Urlaubsabgeltungsanspruch

Was Sie zu diesem Thema wissen müssen

Der Urlaubsanspruch wird grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem reinen Geldanspruch. Wer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und seinen Resturlaub bis dahin genommen hat, kann dafür Urlaubsabgeltung verlangen. Und zwar auch, wenn er bzw. sie auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlässt. Der Ausschluss einer finanziellen Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub widerspricht dem EU-Recht. Der Abgeltungsanspruch kann jedoch arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Sollte er bei bestehenden tariflichen Ausschlussfristen nicht rechtzeitig geltend gemacht werden, erlischt er.



Muster-Betriebsvereinbarung: Aushilfskräfte

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des vertretenden Geschäftsführers), und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch ... (Name des Betriebsratsvorsitzenden), wird folgende Betriebsvereinbarung über die im Unternehmen tätigen Aushilfskräfte geschlossen.

Präambel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, festzuschreiben, wer als Aushilfe einzustufen ist, welche Vergütung Aushilfen erhalten und dass Aushilfen gleichberechtigte Arbeitnehmer sind.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Aushilfen des Betriebs.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Aushilfskräfte sind im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter, die zur Deckung eines Arbeitskräftebedarfs eingesetzt werden, der nicht durch voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gedeckt werden kann. Der Einsatz von Aushilfskräften in der Firma darf eine Quote von ... % nicht überschreiten. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht Vollzeitstellen über Aushilfskräfte abgedeckt werden können.

§ 3 Quote

Der Einsatz von Aushilfskräften in der Firma darf eine Quote von ... % der Planstellen nicht überschreiten. Damit wird ausgeklammert, dass Vollzeitstellen über Aushilfskräfte abgedeckt werden, anstatt die Stellen dauerhaft mit Vollzeitkräften zu besetzen.

§ 4 Übernahmeklausel

Bei Bedarf und entsprechender Bewährung verpflichtet sich der Arbeitgeber, der Aushilfe gegebenenfalls nach Fortbildung auf Arbeitgeberkosten eine Vollzeitstelle anzubieten.

§ 5 Vergütung von Aushilfskräften

In den ersten 6 Monaten der Bewährungszeit erhalten Aushilfskräfte einen Stundenlohn von ... € brutto pro Stunde. Mit Wirkung ab dem 7. Beschäftigungsmonat erhalten sie bei ununterbrochenem Beschäftigungsverhältnis eine Vergütung von mindestens ... € brutto pro Stunde.

Bei einer Vorbeschäftigung von mindestens 12 Monaten und einer Unterbrechungszeit von nicht mehr als 6 Monaten wird eine Vergütung nach dem zuletzt bezogenen Stundenlohn gezahlt.

§ 6 Unterbrechungen

Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von 2 Wochen bleiben bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauer ohne Berücksichtigung.

§ 7 Überstunden

Im Fall von Überstunden erhalten Aushilfen auch die betriebsüblichen Überstundenzuschläge von ...€. Überstundenvergütung und Überstun-

denzuschläge sind in der Betriebsvereinbarung „Überstunden“ vom ... geregelt (liegt dieser Betriebsvereinbarung als Anlage bei).

§ 8 Aushilfen als gleichberechtigte Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist sich im Klaren darüber, dass Aushilfen gleichberechtigte Arbeitnehmer sind, auf die das Arbeitsrecht uneingeschränkt Anwendung findet.

Aushilfen erwerben z. B. einen Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und andere Schutzrechte, wie z. B. Schutzrechte nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder dem Sozialgesetzbuch IX.

Zudem ist festzuhalten, dass der Betriebsrat auch die Vertretung der Aushilfe ist. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist demnach auch auf diese anwendbar, das heißt vor allem, dass der Betriebsrat bei der Einstellung von Aushilfen und bei deren Kündigung zu beteiligen ist (§§ 99 und 102 BetrVG).

§ 9 Regelungen bei Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung wird eine paritätisch besetzte Kommission mit

- je einem Vertreter aus dem Personalbereich,
- 2 Vertretern aus dem Betriebsrat sowie
- einem Mitglied des Gesamtbetriebsrats und einem von der Geschäftsführung benannten Vertreter

gebildet.

Die Kommission hat die Aufgabe, die Streitigkeit beizulegen.

Ist eine Beilegung der Streitigkeiten über die Auslegung der Betriebsvereinbarung nicht möglich, so entscheidet eine Einigungsstelle bestehend aus 3 Beisitzern für jede Seite, von denen einer dem Unternehmen angehören muss.

§ 10 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Die Parteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen.

Ort, Datum,

Unterschriften

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



Kündigung rund um die Probezeit | Lesezeit 1 Minute

Wenn Arbeitnehmern nach bestandener Probezeit doch gekündigt wird

Wer ein neues Arbeitsverhältnis beginnt, einigt sich normalerweise mit dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit. Diese gilt je nach Arbeitsvertrag bis zu 6 Monate. Erklärt der Arbeitgeber gegenüber einem noch in der Probezeit befindlichen Kollegen kurz vor Ende dieser Zeit, er werde selbstverständlich „übernommen“, und kündigt er das Beschäftigungsverhältnis dann trotz entsprechender Ankündigung kurz vor Ende der Probezeit trotzdem, kann die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens treuwidrig und deshalb nach § 242 BGB nichtig sein.

Arbeitnehmer erhält Kündigung während der Probezeit

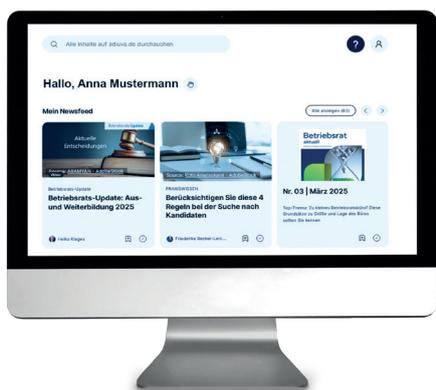
Der Fall: Der Arbeitnehmer war seit dem 15.6.2023 bei seinem Arbeitgeber, einer Rückversicherung, beschäftigt. Er war auf Basis eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt und arbeitete als Jurist in der Abteilung Recht & Compliance. Sein Arbeitsvertrag beinhaltete eine 6-monatige Probezeit. Unterschrieben worden war der Vertrag vom Abteilungsdirektor, der gleichzeitig der Vorgesetzte des Arbeitnehmers war. Dieser verfügte über Prokura. Ca. 4 Wochen vor Ende der Probezeit versicherte der Vorgesetzte dem Arbeitnehmer während eines Gesprächs auf dessen Nachfrage hin, dass er am Ende der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werde. Der Arbeitnehmer brachte in dem entsprechenden Gespräch seine Freude darüber zum Ausdruck. Doch es kam anders: Dem Arbeitnehmer wurde nach Anhörung des Be-

triebsrats (§ 102 BetrVG) kurz vor Ende der Probezeit gekündigt. Das Gericht hielt die Probezeitkündigung für nicht wirksam.

LAG hält Probezeitkündigung für treuwidrig

Die Entscheidung: Das Gericht stellte klar, dass die Probezeitkündigung wegen Treuwidrigkeit nach § 242 BGB nichtig sei. In seiner Begründung verwies es darauf, dass eine gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßende Rechtsausübung wegen der darin liegenden Rechtsüberschreitung als unzulässig anzusehen sei. Hier habe der Vorgesetzte gegenüber dem Arbeitnehmer kurz zuvor erklärt, dass er „übernommen“ werde. Die Anfrage habe das Ziel gehabt, Klarheit zu erhalten. Eine dennoch erfolgende Kündigung sei nur dann nicht missbräuchlich, wenn nach der Übernahmezusage etwas vorkommt, das die bis dahin bestehende Bewertung der Leistungen des Arbeitnehmers gegenstandslos werden lässt.

Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

- Ausgabenarchiv
- Digital lesbare Beiträge
- Volltextsuche in allen Ausgaben und Arbeitshilfen
- Arbeitshilfen als Sofort-Downloads
- Expertenkontakt

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

STELLENBESETZUNG
Nach Abschluss des Auswahlverfahrens liegt keine Diskriminierung vor

EINFÜHRUNG VON MITARBEITERKONTROLLEN
Was Sie wissen müssen

MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG
Entgeltumwandlung