

# Urteilsdienst für den Betriebsrat

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



SEITE 10

## **RENTENALTER**

Keine Diskriminierung durch  
Befristung

SEITE 6–7

## **NACHTEILSAUSGLEICH**

Wichtige Ansprüche rechtssicher  
durchsetzen



### Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

## [Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die deutsche Wirtschaft stagniert. Auch die politische und vor allem weltpolitische Lage hat sich in den vergangenen Monaten nicht wesentlich geändert. Es ist und bleibt schwierig.

Hier ist Resilienz gefragt. Dabei handelt es sich um die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigung zu überstehen. Mit den folgenden Tipps werden Sie dem einen oder anderen sicherlich schon eine gute Unterstützung bieten: Empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, Veränderungen anzunehmen, und raten Sie ihnen, Krisen und Schwierigkeiten als Chance zu erkennen. Versuchen Sie, das auch denjenigen Kolleginnen und Kollegen nahezubringen, die damit hadern. Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche.

Ich wünsche Ihnen einen erfreulichen Jahresausklang und freue mich, Sie auch im kommenden Jahr hier in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ über die wichtigsten für Sie relevanten Neuerungen und die aktuelle Rechtsprechung unterrichten zu können. So lesen Sie z. B. in dieser Ausgabe, dass der EuGH entschieden hat, dass Arbeitgeber die Eltern von Kindern mit Behinderungen unterstützen müssen.

Herzliche Grüße

*Friederike Becker-Lerchner*

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

## Inhalt

### AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Probezeit: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kommt es auf den Einzelfall an ..... Seite 3

Kind mit Schwerbehinderung: Arbeitgeber müssen Eltern unterstützen ..... Seite 4

Massenentlassungen: Wer nicht anzeigt, riskiert die unwirksame Kündigungen ..... Seite 5

Beförderung unter Vorbehalt: Der Widerruf ist meist rechtswidrig ..... Seite 8

Rentenalter: Keine Diskriminierung durch Befristung ..... Seite 10

Resturlaub verfällt nicht, wenn es so im Arbeitsvertrag vereinbart ist ..... Seite 12

### SCHWERPUNKTTHEMA

Nachteilsausgleich: Wichtige Ansprüche rechtssicher durchsetzen ..... Seite 6–7

### IHRE FRAGEN

Pausenregelung: Haben wir eine Initiativmitbestimmung? ..... Seite 9

Krankheitsbedingte Aussteuerung: Was passiert mit dem Urlaubsanspruch? ..... Seite 9

### BETRIEBSVEREINBARUNG

Nacht- und Schichtarbeit sinnvoll regeln ..... 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. 6: fotomek; S. 5: Andrii Yalanskyi; S. 10: MQ-Illustrations – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr. Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 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

Probezeit | Lesezeit 2 Minuten

## Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kommt es auf den Einzelfall an

Wie lang darf die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis sein? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt: Es kommt auf den Einzelfall an (30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24). Denn in einem befristeten Arbeitsverhältnis muss die vereinbarte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Befristung stehen (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)).

### Kündigung während der Probezeit

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin schloss mit ihrer Arbeitgeberin einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag ab. Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin vereinbarten zudem, dass der Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten 4 Monate der Tätigkeit vereinbarten die Arbeitnehmerin und die Arbeitgeberin als Probezeit. Während dieser Zeit sollte das Arbeitsverhältnis mit 2-wöchiger Kündigungsfrist beendet werden können. Im letzten Monat der Probezeit kündigte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin ordentlich. Die Arbeitnehmerin erhielt das Kündigungsschreiben am 10.12.2022. Letzter Arbeitstag sollte der 28.12.2022 sein.

### Beschäftigte findet 4-monatige Probezeit zu lang

Die Arbeitnehmerin hielt die 4-monatige Probezeit für unverhältnismäßig lang. Ihrer Ansicht nach hätte das Arbeitsverhältnis erst zum 15.1.2023 mit der regulären Kündigungsfrist enden dürfen. Darüber hinaus stellte sie sich auf den Standpunkt, dass eine überlange Probezeit die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) bereits nach 3 Monaten erfordere.

### LAG hält 3 Monate Kündigungsfrist für richtig

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hielt die Probezeit für zu lang und deshalb für unverhältnismäßig. Es sei von einem Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung auszugehen. Das seien in diesem Fall 3 Monate. Ein Grund, von diesem Grundsatz abzuweichen, sei nicht ersichtlich. Das LAG hielt die Kündigung allerdings dennoch für wirksam. Es entschied, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 15.1.2023 beendet habe.

Das reichte der Arbeitnehmerin jedoch nicht. Sie war der Meinung, die Kündigung sei vollständig unwirksam. Sie zog deshalb vor das BAG, allerdings ohne Erfolg.

### BAG: Keine 25%-Formel

**Die Entscheidung:** Das BAG wies die Revision vollständig zurück. Die Richter stellten klar, dass es anders als vom LAG angenommen keinen Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit gebe. Vielmehr sei in jedem Einzelfall stets abzuwägen unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit.

Die Arbeitgeberin hatte einen detaillierten Einarbeitungsplan mit 3 Phasen über 16 Wochen vorgelegt. Das führte dazu, dass das BAG eine 4-monatige Probezeit für angemessen hielt.

### Auch bei zu langer Probezeit keine Verkürzung der Wartezeit

Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass auch bei Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen

Probezeitdauer keine rechtliche Veranlassung bestanden hätte, von einer Verkürzung der gesetzlichen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen. Nach § 1 Abs. 1 KSchG bedarf eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat.

### Ihre Rolle als Betriebsrat

Bei einer Probezeitkündigung sind Sie genauso anzuhören (§ 102 BetrVG) wie bei jeder anderen Kündigung auch. Insoweit ist wichtig für Sie zu wissen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht bewusst wichtige Inhalte verschweigen und Sie so u. U. über wichtige Umstände in die Irre führen darf. Als Betriebsrat können Sie auch einer Kündigung in der Warte- und Probezeit widersprechen, etwa wegen Verstößen gegen das Maßregelverbot, oder wenn aus Sicht des Betriebsrats eine Diskriminierung, Sittenwidrigkeit oder auch ein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt.

Auch bei einer Anhörung in der Wartezeit oder Probezeit gilt die Anhörungsfrist von einer Woche. Das sollten Sie auf jeden Fall im Blick haben. Denn häufig kündigen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kurz vor Ende der Probezeit, sodass die Wartezeit vor der Anhörungsfrist oder mit dieser abläuft.

In solchen Fällen sollten Sie – wenn Sie denn widersprechen wollen – nicht zu schnell widersprechen. Denn können Sie durch das volle Ausschöpfen der Anhörungsfrist dafür sorgen, dass die Probezeit endet, bevor Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin kündigt, profitiert der/die Betroffene vom Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

### → FAZIT

#### BAG setzt festen Richtwerten klare Grenzen

Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i. S. v. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Maßgeblich ist vielmehr stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit.



### ADIIVA IMPULS

Weitere aktuelle Rechtsprechung zum Thema Probezeit lesen Sie unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

Kind mit Schwerbehinderung | Lesezeit 2 Minuten

## Arbeitgeber müssen Eltern unterstützen

Verlangt ein Kollege bzw. eine Kollegin mit einer Schwerbehinderung von Ihrem Arbeitgeber, dass seine/ihre Arbeitsbedingungen, u. a. die Arbeitszeit, leistungsgerecht angepasst werden, hat Ihr Arbeitgeber dem nach Möglichkeit nachzukommen (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Welche Pflichten Ihr Arbeitgeber hat, wenn eine Kollegin bzw. ein Kollege entsprechende Anpassungen verlangt, um sich um ihr/sein Kind mit Schwerbehindertenstatus zu kümmern, hatte kürzlich der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem Fall aus Italien zu entscheiden (11.9.2025, Rs. C-38/24).

### Arbeitnehmerin verlangt feste Arbeitszeiten

**Der Fall:** Eine normalerweise in Wechselschicht an verschiedenen U-Bahn-Stationen als Aufsicht beschäftigte Arbeitnehmerin hatte ihren Arbeitgeber wiederholt aufgefordert, sie dauerhaft an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten zu beschäftigen. Sie stellte sich vor, an ihren Arbeitstagen immer jeweils von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr eingesetzt zu werden. Ihr Verlangen begründete sie damit, dass sie auf die entsprechenden Arbeitszeiten angewiesen sei, um sich ausreichend um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern zu können. Der Arbeitgeber kam diesem Verlangen jedoch nur vorläufig nach. Eine dauerhafte Zusage dieser Anpassungen lehnte er ab.

Die Beschäftigte zog deshalb vor Gericht, um ihre Forderungen durchzusetzen. Dort verlangte sie zudem eine Entschädigung. Dieses Begehren begründete sie damit, dass der Arbeitgeber sie durch seine Weigerung diskriminiert habe.

### Nationales italienisches Gericht legt EuGH Frage vor

In den ersten beiden Instanzen in Italien hatte die Klage keinen Erfolg. Der italienische Kassationsgerichtshof legte den Fall daraufhin dem EuGH vor. Der italienische Gerichtshof wollte wissen, ob sich nach der Richtlinie 2000/78 eine Person, die selbst nicht behindert ist, vor Gericht auf das Verbot jeder mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung berufen könne. Der EuGH möge auch klären, ob es dem Arbeitgeber obliegt, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um der Diskriminierung abzuwehren.

### Angehörige dürfen nicht mitdiskriminiert werden

**Die Entscheidung:** Der EuGH entschied nun, dass die EU-Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78) jede unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung verbiete. Dieses Verbot sei weit auszulegen und nicht auf Menschen beschränkt, die selbst behindert seien. Damit stellte das Gericht klar, dass eine Mitdiskriminierung möglich ist, wenn Ihr Arbeitgeber die besonderen Bedürfnisse von Eltern schwerbehinderter Kinder nicht berücksichtigt, obwohl er das könnte.

Für Ihren Arbeitgeber bedeutet das: Er ist verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen ihren schwerbehinderten Kindern die Unterstützung zukommen lassen können, die deren jeweiliger Zustand erfordert.

### Italienisches Gericht muss Anwendbarkeit prüfen

Die Entscheidung des EuGH hat keine unmittelbare Wirkung auf den Rechtsstreit in Italien. Das dortige Gericht wird zu prüfen haben, ob die dauerhafte Anpassung der Arbeitszeit der Frau den Arbeitgeber unverhältnismäßig belastet.

### → FAZIT

#### Arbeitgeber müssen die Arbeitsbedingungen von Eltern schwerbehinderter Kinder im Blick behalten

Arbeitgeber sind grundsätzlich gehalten, die Arbeitsbedingungen von Eltern schwerbehinderter Kinder so anzupassen, dass sich die Eltern jeweils ausreichend um ihr schwerbehindertes Kind kümmern können.

### INFO: Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung

#### Das ist der Unterschied

Eine unmittelbare Benachteiligung, die eine Diskriminierung nach sich zieht, liegt vor, wenn eine Person wegen eines nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmals wie Lebensalter, Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Behinderung ungünstiger behandelt wird als Personen ohne dieses Merkmal.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt hingegen vor, wenn eine scheinbar neutrale Regelung oder Kriterien zu Nachteilen für nach dem AGG geschützte Personen führen.

### § Art. 267 AEUV

#### Vorabentscheidungsverfahren

Der Gerichtshof der Europäischen Union entscheidet im Wege der Vorabentscheidung

- a) über die Auslegung der Verträge,
- b) über die Gültigkeit und die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union.

Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt und hält dieses eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, so kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen.

Massenentlassungen | Lesezeit 2 Minuten

## EuGH: Wer nicht anzeigt, riskiert die Unwirksamkeit der Kündigungen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat kürzlich in 2 Fällen zentrale Fragen zur Auslegung der Massenentlassungsrichtlinie geklärt (RL 98/59/EG). Er hat dabei die Anforderungen an Massenentlassungsanzeigen konkretisiert und klargestellt: Es bleibt bei den strengen Vorgaben für Arbeitgeber. Diese haben sich auch künftig genau an das gesetzlich geregelte Verfahren zu halten (EuGH, 30.10.2025, Rs. C-134/24; C-402/24).

### BAG ruft EuGH an

**Die Fälle:** In beiden Fällen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den EuGH im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens angerufen (Art. 267 AEUV). Dem BAG ging es dabei darum, die Frage zu klären, ob eine fehlende oder fehlerhafte Anzeige nachträglich geheilt werden kann, und unter welchen Umständen eine verspätete oder korrigierte Anzeige ausreichen würde, um Kündigungen eventuell doch noch rechtswirksam werden zu lassen.

### Zum Hintergrund:

Ausgangspunkt eines der Verfahren war ein Kündigungsschutzverfahren. Dem Arbeitnehmer war im Rahmen von Massenentlassungen im Oktober 2020 gekündigt worden. Die Kündigung hatte ein Insolvenzverwalter ausgesprochen. Und zwar ohne dass dieser zuvor eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erstattet hatte. Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor sie

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer bzw.
- in Betrieben mit mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 von 100 der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen.

Der zweite Fall, der vor einem anderen Senat im BAG landete, war inhaltlich sehr ähnlich gelagert.

### Ordnungsgemäße Anzeige ist Voraussetzung für Wirksamkeit der Kündigungen

**Die Entscheidung:** Der EuGH stellte klar, dass eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige Voraussetzung dafür ist, dass Kündigungen überhaupt wirksam werden können. Fehle eine ordentliche Massenentlassungsanzeige oder enthalte sie Fehler, könne das nicht nachträglich korrigiert werden. Die entsprechenden Kündigungen seien in diesem Fall unwirksam. Damit wiegelte der EuGH die Vorstellungen der Senate des BAG ab. Diese hatten Zweifel geäußert, ob es vor dem Hintergrund der Komplexität des Massenentlassungsverfahrens nach deutschem Recht verhältnismäßig sei, jeden Fehler so hart zu sanktionieren.

### Diese Bedeutung hat die Entscheidung

Die abschließende Entscheidung in den beiden Fällen hat jetzt das BAG zu treffen. Dabei muss es sich an die auf europäischer Ebene festgelegten Voraussetzungen halten. Das wird in der Konsequenz bedeuten, dass eine nicht ordnungsgemäße, aber von der zuständigen Agentur für Arbeit unbeanstandet gebliebene Massenentlassungsanzeige die unionsrechtliche Schutzfunktion nicht wahr.

Betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben also eine Chance, erfolgreich gegen eine entsprechende Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vorzugehen.

### Ihre Rolle bei Massenentlassungen

Neben der Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit hat Ihr Arbeitgeber im Fall einer Massenentlassung eine weitere Pflicht. Er muss Sie nach § 17 Abs. 2 KSchG rechtzeitig über die geplanten Kündigungen unterrichten. Die Unterrichtungspflicht geht über eine schlichte Information hinaus. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ist vielmehr gehalten, die geplanten Maßnahmen mit Ihnen zu beraten – es ist seine/ihre Aufgabe, ein Konsultationsverfahren mit Ihnen als Betriebsrat durchzuführen.

### Auf diese Informationen haben Sie Anspruch

Ihr Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, mit Ihnen zu beraten, wie er die geplanten Kündigungen eventuell doch noch verhindern kann (§ 17 Abs. 2 KSchG). Darüber hinaus geht es darum, festzulegen, welche sozialen Maßnahmen für die zu kündigenden Arbeitnehmer sich anbieten können (§ 17 Abs. 2 KSchG). Das Konsultationsverfahren ist Ihre Chance, sich frühzeitig für Ihre Kollegen einzusetzen. Sorgen Sie deshalb dafür, dass Ihr Arbeitgebender Ihnen rechtzeitig die Auskünfte erteilt.

### Sie sind schriftlich über Folgendes zu unterrichten:

- die Gründe der geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- und die für Abfindungen vorgesehenen Kriterien.



Nachteilsausgleich | Lesezeit 4 Minuten

# Wichtige Ansprüche rechtssicher durchsetzen

Um Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Nachteilen zu schützen, regelt § 113 BetrVG einen Nachteilsausgleich. Er bietet nicht nur eine Sanktionsmöglichkeit gegen Rechtsverstöße Ihres Arbeitgebers, sondern vielmehr auch eine sehr effektive Möglichkeit, bei Verstößen Ihres Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus einem Interessenausgleich eine finanzielle Entschädigung zu erhalten. Das Gesetz nennt 3 Gründe für Entschädigungsansprüche.

## 1. Abweichung vom Interessenausgleich

Der Nachteilsausgleich kann bei Entlassungen eine Rolle spielen. Und zwar dann, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin von einem Interessenausgleich über eine geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund abweicht. In diesem Fall können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben (§ 113 Abs. 1 BetrVG). Sie können beantragen, dass der Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen verurteilt wird.



### BEISPIEL

#### Abweichung bei einem Interessenausgleich

Sie haben mit Ihrem Arbeitgeber einen Interessenausgleich vereinbart, weil dieser es für notwendig hält, Arbeitsplätze abzubauen. Dabei sind Sie darüber übereingekommen, dass 50 Arbeitsplätze betriebsbedingt abgebaut werden. Nun streicht Ihr Arbeitgeber anders als vereinbart 60 Arbeitsplätze. Kollegen, die davon betroffen sind, haben die Möglichkeit, nach § 113 BetrVG auf Zahlung einer Abfindung zu klagen.

## 2. Weitere Nachteile

Nach § 113 Abs. 2 BetrVG ist ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin zudem verpflichtet, weitere wirtschaftliche Nachteile, die Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Abweichung des Arbeitgebers von einem Interessenausgleich nach § 113 Abs. 1 BetrVG erleiden, bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten auszugleichen.



### BEISPIEL

#### Weitere Nachteile durch Abweichung vom Interessenausgleich

Weicht ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin von einem Interessenausgleich ab, können noch andere materielle Schäden entstehen.

Das können beispielsweise erhöhte Fahrtkosten bei der Betriebsverlegung oder Lohneinbußen bei grundlegend neuen Arbeitsmethoden sein.

Auch solche Nachteile sind auf einen entsprechenden Antrag Ihrer betroffenen Kolleginnen und Kollegen hin von Ihrem Arbeitgeber zu ersetzen.

## 3. Arbeitgeber ignoriert Beteiligung des Betriebsrats

Die Ansprüche gelten entsprechend, wenn Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne darüber vorher den Abschluss eines Interessenausgleichs versucht zu haben, und das dazu führt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen werden und andere wirtschaftliche



DAS GESETZ SCHÜTZT SIE VOR NACHTEILEN.

Nachteile erleiden. Das können zum Beispiel in erster Linie Lohn-einbußen oder aber auch erhöhte Fahrtkosten und unter Umständen sogar ein Umzug sein.



## BEISPIEL

### Interessenausgleich nicht versucht

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin plant die Entlassung einer größeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen, weil er/sie sich wirtschaftlich nicht dazu in der Lage sieht, die entsprechenden Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten. Vor den Kündigungen hat er/sie nicht ernsthaft versucht, sich auf einen Interessenausgleich zu einigen.

### Was Sie zur Höhe der Abfindungen wissen müssen

Im Hinblick auf die Höhe der Abfindungen verweist § 113 BetrVG auf § 10 Kündigungsschutzgesetz. Danach setzt das Arbeitsgericht als Abfindung einen Betrag von bis zu 12 Monatsverdiensten fest. Die Beiträge können sich allerdings bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und solchen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit erhöhen. Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können sie für bis zu 18 Monate festzusetzen sein. Als Monatsverdienst gilt insoweit, was dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bei der für ihn/sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld- und Sachbezügen zusteht.

### Wie die Höhe der Abfindung berechnet wird

Die exakte Höhe der Abfindung legt das Gericht fest. Dabei muss es dafür sorgen, dass die Höhe im jeweiligen Einzelfall angemessen ist. Das Gericht muss deshalb die für den Zweck der Abfindung maßgeblichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigen. Zum einen soll dabei der Verlust des Einzelfalls ausgeglichen werden, zum anderen soll die Abfindung das Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin sanktionieren und ihn/sie davon abhalten, in Zukunft sozial ungerechtfertigte Kündigungen auszusprechen.

### Auch Abfindungen müssen versteuert werden

Bei Abfindungen handelt es sich um außerordentliche Einkünfte. Sie sind nach dem Einkommenssteuergesetz zu versteuern. Alle Abfindungen wegen einer von einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie Zahlungen aufgrund eines Sozialplans werden gleich behandelt.

Anders als bei der Lohn- und Einkommenssteuer ist der Abfindungsanspruch kein Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Deshalb ist eine Abfindung zwar zu versteuern – es fallen jedoch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Abfindungen unterliegen keinem Pfändungsschutz. Sie können vielmehr gepfändet werden.

### Nachteilsausgleichsansprüche können Ausschlussfristen unterliegen

Wie andere Ansprüche, so können auch Nachteilsausgleichsansprüche Ausschlussfristen unterfallen. Sollten Kolleginnen oder Kollegen in die Situation kommen, dass sie einen Nachteilsausgleich geltend machen wollen, sollten sie möglichst zeitnah prüfen, ob es Fristen gibt, innerhalb derer sie einen möglichen An-

spruch geltend machen müssen. Solche Fristen können sowohl im Arbeitsvertrag als auch in einem anwendbaren Tarifvertrag geregelt sein.

### Ihre Rolle als Betriebsrat

Die Nachteilsausgleichsansprüche müssen von den jeweiligen betroffenen Kolleginnen und Kollegen selbst geltend gemacht werden. Als Betriebsrat haben Sie damit nichts zu tun. Sie können lediglich vorher dafür sorgen, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ernsthaft versucht, sich mit Ihnen auf einen Interessenausgleich zu einigen. Sollte es dazu kommen und sollte er/sie sich später nicht an die Regularien halten, können Sie ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG anstrengen. Gleiches gilt, wenn er/sie gar keine Verhandlungen gestartet hat, obwohl dies erforderlich gewesen wäre.



## § 113 Abs. 1 BetrVG

### Nachteilsausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.



## Übersicht: Faktoren, die für die Berechnung einer Abfindung wichtig sind

### Faktoren für die Bemessung einer Abfindung

Das Lebensalter des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Die sonstigen Lebensumstände des Arbeitnehmers, vor allem seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie auch sonstige Sozialdaten wie Familienstand, die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen und der Gesundheitszustand des Gekündigten.

Das Maß der Sozialwidrigkeit. Ein grob betriebsverfassungs- und sozialwidriges Handeln des Arbeitgebers lässt die Abfindung steigen.

Die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers. So darf die Höhe der Abfindungszahlung nicht zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze anderer Arbeitnehmer führen.

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Die Gerichte lassen sich dabei häufig von den Regelabfindungen leiten. Diese betragen im Normalfall ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollten deshalb zunächst versuchen, sich mit ihrem Arbeitgeber auf eine höhere Abfindung zu einigen.

Beförderung unter Vorbehalt | Lesezeit 2 Minuten

## Der Widerruf einer Beförderung ist meist rechtswidrig

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich bereit ist, einen fachlich versierten Kollegen bzw. eine Kollegin zu befördern, der- bzw. diejenige ihm jedoch als Führungskraft ungeeignet erscheint. Wenn der Arbeitgeber in einem solchen Fall die jeweilige Person aus welchen Gründen auch immer trotz seiner gewissen Zweifel befördern möchte, kann er sich aber keine Hintertür in Form eines Widerrufs offenhalten (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 14.5.2025, Az. 12 SLa 37/25).

### Assistent wird als Supervisor eingesetzt

**Der Fall:** Ein seit dem Jahr 2016 als Luftsicherheitsassistent beschäftigter Arbeitnehmer wurde seit August 2020 immer wieder und ab Januar 2021 zu 90 % als Supervisor eingesetzt. Er war dann nicht selbst für die Kontrolle von Gepäck und Passagieren zuständig. Er hatte vielmehr die Aufsicht über die kontrollierenden Kolleginnen und Kollegen.

### Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen Zusatzvereinbarung

Im Januar 2021 übertrug der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag formell die Zusatzfunktion als Supervisor und sagte ihm eine Zulage zum Stundenlohn für diese Tätigkeit zu. Gleichzeitig übertrug er ihm die Verantwortung dafür, dass die jeweils beaufsichtigten Mitarbeiter die Vorschriften zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zum Arbeitszeitgesetz einhielten.

Darüber hinaus behielt sich der Arbeitgeber vor, die Zusatzfunktion und die Zulage vor allem dann zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Leistung und/oder seines Verhaltens nicht mehr geeignet sein sollte, als Supervisor tätig zu werden.

### Kollegen beschwerten sich über Supervisor

Ab Dezember 2021 beschwerten sich immer wieder Kollegen schriftlich über den Supervisor beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wies ihn deshalb mündlich an, Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern respektvoll und auf Augenhöhe zu führen. Das änderte allerdings nichts an den Beschwerden. Diese gingen weiterhin beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber konkretisierte daraufhin schriftlich, wie der Arbeitnehmer sich als Supervisor gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen zu verhalten habe. Aber auch nach dieser schriftlichen Aufforderung zum respektvollen Umgang kam es zu Beschwerden.

Der Arbeitgeber entzog dem Beschäftigten daraufhin die Zusatzfunktion als Supervisor und setzte ihn ab dem Zeitpunkt nur noch als Luftfahrtassistenten ein. Die Änderung führte zudem dazu, dass der Arbeitnehmer keine Zulage mehr erhielt. Diese hatte zum Schluss 440 € brutto betragen.

### Arbeitnehmer besteht auf Beschäftigung als Supervisor

Der Arbeitnehmer hielt den Widerruf für unwirksam. Er vertrat die Ansicht, dass dieser den Änderungsschutz nach § 2 Kündigungsschutzgesetz unterlaufe, und verlangte deshalb, weiter als Supervisor mit Zulage beschäftigt zu werden.

Dem hielt der Arbeitgeber entgegen, dass die Widerrufsklausel wirksam sei, weil sie sich lediglich auf eine Zusatzfunktion beziehe. Der Beschäftigte büße durch den Widerruf lediglich ca. 10 % seines Gehalts ein. Wegen der vielen Beschwerden sei der Widerruf zudem notwendig und berechtigt gewesen, argumentierte der Arbeitgeber.

### Beförderung kann nicht widerrufen werden

Die Entscheidung: Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers; nämlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer weiter als Supervisor beschäftigen und bezahlen muss. Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitgeber, anders als von ihm angenommen, den Arbeitnehmer wirksam befördert hatte. Er hatte dem Arbeitnehmer eine Vorgesetztenfunktion zugewiesen. Dabei habe er dem Arbeitnehmer Weisungsbefugnis übertragen. So sei der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Vorgesetztenfunktion für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständig gewesen. Damit habe er Arbeitgeberfunktionen übernommen. Als Supervisor hatte er gegenüber einfachen Luftsicherheitsassistenten eine deutlich herausgehobene Position mit mehr Verantwortung.

### Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses

Der Entzug dieser Position sei ein Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses. Ein Widerrufsvorbehalt, der einen solchen Eingriff ermöglicht, benachteiligt den betroffenen Beschäftigten unzulässig und ist deshalb unwirksam. Für die Zurückversetzung in die Position eines Luftsicherheitsassistenten ohne Zulage gab es deshalb keine wirksame vertragliche Grundlage.

## → FAZIT

### Wer befördert wird, kann nicht ohne Weiteres zurückversetzt werden

Ist eine Beförderung erst mal vereinbart und umgesetzt, kann Ihr Arbeitgeber die oder den Beförderten nicht einfach wieder in der früheren Funktion beschäftigen. Das gilt auch, wenn die jeweilige Person als Führungskraft auf der neuen Position offensichtlich ungeeignet ist und der Arbeitgeber deshalb viele Beschwerden von Kollegen erhält. Da eine vergleichbare Situation weder von den betroffenen Kollegen noch vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin längerfristig durchgehalten werden kann, bleibt Ihrem Arbeitgeber hier nur, sich mit der jeweiligen Person auf eine für alle Seiten sinnvolle Lösung zu einigen, z. B. auf eine neue Position bei gleichem Gehalt.

## Pausenregelung | Lesezeit 1 Minute

## Haben wir ein Initiativmitbestimmungsrecht?

### Frage:

In unserem Unternehmen gibt es unterschiedliche Pausenzeiten. Eine klare Unterscheidung bei den Pausenzeiten gibt es zwischen den gewerblichen und den kaufmännischen Beschäftigten. Die gewerblichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten bei einem 8-Stunden-Tag 30 Minuten Pause, während die kaufmännischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleicher Arbeitszeit von 45 Minuten Pause profitieren. Diese sehen das allerdings nicht unbedingt als Vorteil an. Viele Kolleginnen und Kollegen interessieren sich dafür, ihre Pausenzeiten auch auf 30 Minuten zu reduzieren. Wir fragen uns deshalb, ob wir ein Initiativmitbestimmungsrecht haben, mit dem wir auf eine Änderung der Pausenzeiten hinwirken können. Wie ist die Rechtslage?

### Antwort: Beim Thema Pausen reden Sie mit

Als Betriebsrat haben Sie beim Thema Pausen ein Initiativmitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Sie haben in diesem Rahmen sowohl die gesetzlichen Vorgaben als auch die betriebliche Praxis zu berücksichtigen.

Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden eine Mindestpause von 30 Minuten einlegen müssen. Für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten übrigens andere, erweiterte Pausenregelungen.

Die Pausenregelung Ihrer gewerblichen Kolleginnen und Kollegen entspricht also den gesetzlichen Mindestvorgaben.

Selbstverständlich können Arbeitgeber und Betriebsrat auch für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbaren, wenn kein Tarifvertrag oder eine andere wirksame Regelung entgegensteht und die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden (§ 7 ArbZG).

So scheint es bei Ihnen im Hinblick auf die kaufmännischen Angestellten zu sein. Denn auch wenn einige Kolleginnen und Kol-

legen das persönlich anders sehen, ist eher davon auszugehen, dass längere als die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Vorteil für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen werden. Schließlich stellen die gesetzlichen Regelungen Mindestvorgaben dar. Eine ausgedehnte Pausenregelung wird aber oft als Vorteil für Gesundheit und Wohlbefinden ausgelegt.

### Besserstellung kann zum Problem werden

Das führe ich hier aus, weil es durchaus problematisch sein kann, die seit Jahren praktizierte Regelung ausgedehnter Pausen zu reduzieren. Einerseits könnte die hier dargestellte „Besserstellung“ problematisch sein und andererseits – je nachdem, wie lange die ausgedehnten Pausen bereits etabliert sind – betriebliche Übung eine Rolle spielen. Das wäre auf jeden Fall zu prüfen! Am besten durch Einsatz eines entsprechenden Fachanwalts für Arbeitsrecht.

### Gleichbehandlungsgrundsatz prüfen

Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz könnte eine Rolle spielen. Grundsätzlich kann es gerechtfertigt sein, wenn Teile der Belegschaft unterschiedliche Pausen haben. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es einen betrieblichen Grund dafür gibt. Auch das wäre im Zusammenhang mit einer eventuellen Änderung zu prüfen.

### § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

#### Mitbestimmungsrechte

**Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:**

**(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage**

## Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 1 Minute

## Was bedeutet die Aussteuerung für den Urlaubsanspruch?

### Frage:

Einer unserer Kollegen ist bereits seit dem Jahr 2023 arbeitsunfähig erkrankt. Inzwischen wurde er aus dem Krankengeldbezug der Krankenkasse ausgesteuert. Er hat Erwerbsminderungsrente beantragt, lebt jedoch aktuell von Arbeitslosengeld. Nun verlangt er von unserem Arbeitgeber, ihm seinen Resturlaub aus 2023 sowie aus den Jahren 2024 und 2025 abzugelten. Unser Arbeitgeber weigert sich, dem Kollegen den Urlaubsanspruch abzugelten. Wie ist die Rechtslage?

### Antwort: Aussteuerung bedeutet keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Soweit ich es aufgrund Ihrer Schilderung überblicken kann, hat der Kollege bis dato keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Ein solcher entsteht erst am Ende eines Arbeitsverhältnisses. Die Aussteuerung durch die Krankenkasse beendet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht. Dasselbe gilt, wenn Ihrem Kollegen die beantragte Erwerbsminderungsrente bewilligt werden sollte. Ein Anspruch entsteht erst, wenn der Arbeitsvertrag irgendwann beendet wird.

Befristung | Lesezeit 2 Minuten

# Rentenalter: Keine Diskriminierung durch Befristung

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin darf Ihre befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als vergleichbare unbefristet Beschäftigte. Das regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Der Schutz vor Diskriminierung für befristet Beschäftigte gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, die mit dem Erreichen des Rentenalters enden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in einem kürzlich veröffentlichten Urteil (31.7.2025, Az. 6 AZR 18/25).

## Arbeitnehmerin fühlt sich gegenüber Beamten benachteiligt

**Der Fall:** Eine beim Land Berlin beschäftigte Arbeitnehmerin wird seit Dezember 2022 bei einer Observationsgruppe des Nachrichtendienstes eingesetzt. In dieser Arbeitsgruppe erledigen Arbeitnehmer und Beamte identische Aufgaben. Trotzdem erhalten die Beamten nach der maßgeblichen Verordnung eine Erschwerniszulage von 388 € pro Monat. Die tarifbeschäftigten Arbeitnehmer erhalten diese Zulage nicht.

Die Arbeitnehmerin fand das nicht gerecht. Sie fühlte sich gegenüber den auf Lebenszeit eingestellten Beamten unzulässig benachteiligt. Vor Gericht stützte sie sich deshalb darauf, dass ihr wegen der ungerechtfertigten Ungleichbehandlung die gleiche Erschwerniszulage zustehen wie den unbefristet beschäftigten Beamten.

## Arbeitgeber hält Arbeitsverhältnis nicht für befristet

Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, die Arbeitnehmerin werde nicht befristet beschäftigt. Er stellte zudem darauf ab, dass sich sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten aus den grundlegenden strukturellen Unterschieden zwischen Beamten- und Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst ergeben.

## Kein Anspruch auf Zulage

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Zahlung einer Erschwerniszulage habe. Die Richter stellten zunächst klar, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der tariflichen Regelaltersbefristung tatsächlich befristet im Sinne des § 3 Abs. 1 TzBfG beschäftigt sei. Zur Begründung trug das Gericht vor, dass es sich bei einer solchen Vereinbarung um eine kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses handele. Schließlich sei der Beendigungszeitpunkt hinreichend bestimmt.

## Wer die Regelaltersgrenze erreicht, ist nicht mehr in einer schwächeren Position

Die Richter gingen weiter darauf ein, dass der besondere Diskriminierungsschutz nach § 4 Abs. 2 TzBfG befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber schützen solle. Denn diese seien gegenüber ihrem Arbeitgeber in einer schwächeren Verhandlungsposition als vergleichbare unbefristet Beschäftigte.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist, befinden sich aber nicht in einer schwächeren Verhandlungsposition. Sie können sich deshalb nicht auf § 4 Abs. 2 TzBfG berufen. Das Gericht stellte insoweit klar, dass es keine Diskriminierung habe feststellen können.



## Keine Benachteiligung nach allgemeinem Gleichheitsgrundsatz

Das Gericht stellte darüber hinaus klar, dass in diesem Fall auch keine Benachteiligung nach dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz vorgelegen habe. Denn die Ungleichbehandlung von Beamten und Arbeitnehmern des Nachrichtendienstes sei durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Berufsgruppen gerechtfertigt.

Auch auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich die Arbeitnehmerin mit ihrem Verlangen nicht stützen. Insofern hatte sie sich auf den Standpunkt gestellt, dass das Land im feuertechnischen Dienst beschäftigten Arbeitnehmern dieselbe Erschwerniszulage zahlt wie dort beschäftigten Beamten. Hierzu sei das Land jedoch verpflichtet gewesen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei aber nur dort relevant, wo Ihr Arbeitgeber auch Gestaltungsmöglichkeiten habe. Das sei hier allerdings nicht der Fall gewesen.

## → FAZIT

### Befristung des Arbeitsvertrags auf Regelaltersgrenze bedeutet keinen Diskriminierungsschutz

Ihre Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsverträge auf die Regelaltersgrenze befristet sind, profitieren nicht von einem besonderen Diskriminierungsschutz. Sie können sich nicht darauf berufen, aufgrund der Befristung diskriminiert zu werden.



## Muster-Betriebsvereinbarung: Regelung zur Schichtarbeit

**Als Betriebsrat haben Sie bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Sie werden diese vor allem nutzen, um für Ihre Kolleginnen und Kollegen optimale Bedingungen zu schaffen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Gesundheit Ihrer Kollegen. Denn Schicht- und Nachtarbeit wirken sich anerkanntermaßen belastend auf den Organismus aus. Am besten regeln Sie einen Ausgleich in einer Betriebsvereinbarung.**

### Muster-Betriebsvereinbarung: Nacht- und Schichtarbeit sinnvoll regeln

Zwischen dem Betriebsrat der ... und dem Arbeitgeber ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur Regelung des Nacht- und Schichtdienstes getroffen:

#### Präambel

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber sind sich darüber einig, dass der Schichtdienst gesundheitlich mit zu den am stärksten belastenden Beschäftigungsformen zählt. Um den Schichtdienst so gesundheitsverträglich wie möglich zu gestalten, schließen der Betriebsrat und der Arbeitgeber diese Betriebsvereinbarung.

#### § 1 Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

#### § 2 Notwendigkeit

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass der Schichtbetrieb für das Unternehmen unumgänglich ist. Der Einsatz von Aushilfen oder fremden Dienstleistern soll nicht in Schichtarbeit erfolgen. Ausnahmen von dieser Regel werden in jedem Einzelfall vorab mit dem Betriebsrat besprochen.

#### § 3 Schichtzeiten

Gearbeitet wird im 3-Schicht-Modell von Montag bis Freitag.

Frühschicht: 7 Uhr bis 15 Uhr; Spätschicht: 15 Uhr bis 23 Uhr; Nachtschicht: 23 Uhr bis 7 Uhr

Für geleistete Spät- und Nachtschichten erhalten die Arbeitnehmer einen Zuschlag.

#### § 4 Schichtplan

Die Arbeitnehmer werden den einzelnen Schichten zugeordnet. Der Schichtplan wird rollierend für jeweils 6 Monate festgelegt. Stellt der Betriebsrat fest, dass eine Anpassung des Schichtmodells erforderlich ist, nimmt er unverzüglich Gespräche mit dem Arbeitgeber auf. Der Arbeitgeber tritt seinerseits unverzüglich an den Betriebsrat heran, wenn er Änderungsbedarf feststellt.

#### § 5 Pausen

Alle Arbeitnehmer haben während ihrer Schicht Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten.

#### § 6 Schichtwechsel

Umsetzungen in eine andere Schicht sind grundsätzlich zu vermeiden. Kann der Arbeitgeber dies im Ausnahmefall nicht, muss dem betroffenen Arbeitnehmer eine erforderliche Umsetzung so früh wie möglich mitgeteilt werden. Richtwert ist dabei, dass dem Arbeitnehmer eine erforderliche Umsetzung mindestens 4 Wochen vorher mitgeteilt wird. Bei jeder Umsetzung hat der Arbeitgeber die persönlichen Belange des jeweiligen Beschäftigten zu berücksichtigen. Zudem hat er zunächst zu prüfen, ob es nicht passende Arbeitnehmer gibt, die die notwendige Umsetzung freiwillig durchführen.

#### § 7 Härtefälle

Arbeitnehmer, die aus persönlichen (gesundheitlichen oder familiären) Gründen nicht am Schichtdienst teilnehmen können, müssen dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilen. Die entsprechende Mitteilung muss schriftlich und unter Angabe der die Schichtarbeit ausschließenden Gründe erfolgen. Bei entsprechender Begründung wird der Mitarbeiter vom Schichtdienst befreit. Zudem sind Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen im kontinuierlichen Schichtdienst tätig waren, von der Verpflichtung zur Schichtarbeit freigestellt.

#### § 8 Ärztliche Untersuchung & Verpflegung

Alle Arbeitnehmer werden vor Aufnahme der Schichtarbeit arbeitsmedizinisch durch den betriebsärztlichen Dienst untersucht. Folgeuntersuchungen finden jährlich statt.

Für Nacht- und eventuelle Wochenendschichten stellt der Arbeitgeber kostenlose Verpflegung mit Getränken zur Verfügung.

#### § 9 Schlussbedingungen

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

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Betriebsvereinbarung wirkt bei einer Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Resturlaub | Lesezeit 1 Minute

## Urlaub verfällt nicht, wenn es so im Arbeitsvertrag vereinbart ist

Urlaub muss grundsätzlich während des jeweiligen laufenden Urlaubsjahrs in Anspruch genommen und gewährt werden. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verfällt der Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Allerdings können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass der Urlaub gar nicht verfällt. Viele Arbeitsverträge regeln heute allerdings ausdrücklich, wann übergesetzliche Urlaubsansprüche verfallen. So versuchen Arbeitgeber, deren Übertragung oder Abgeltung zu verhindern. Allerdings ist nicht jede dieser Formulierungen wirksam, wie eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt (15.7.2025, Az. 9 AZR 198/24).

### Langzeiterkrankte verlangt Urlaubsabgeltung

**Der Fall:** Eine bei einem kirchlichen Arbeitgeber beschäftigte Pflegekraft war vom 31.7.2015 bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses am 30.6.2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach den maßgeblichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ist der Urlaub jeweils bis zum Ende des Jahres anzutreten. Urlaub, der krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, wird bis zum 30.6. des Folgejahres übertragen und verfällt dann. Allerdings enthielt der Arbeitsvertrag eine Regelung, nach der der gesetzliche Urlaub bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit über den Übertragungszeitraum hinaus bestehen bleibt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Arbeitnehmerin Urlaubsabgeltung für den gesetzlichen Urlaub der Jahre 2016 bis 2023.

### Urlaub ist nicht verfallen

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern auch bei einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit zunächst nicht gekürzt wird. Der 15-monatige Übertragungszeitraum gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub, auch wenn eine kollektivrechtliche Vereinbarung wie hier die AVR für den Gesamturlaubsanspruch im Fall einer Langzeiterkrankung einen kürzeren Übertragungszeitraum vorsieht. Im Arbeitsvertrag hatte der Arbeitgeber jedoch den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer Langzeiterkrankung zugunsten der Arbeitnehmerin ausgeschlossen. Deshalb hatte die Arbeitnehmerin Anspruch auf die volle Abgeltung. Es lohnt sich also, im Zweifel alle Regelungen zu prüfen!

## So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

| Platz | Name     | Vorname | Geburtsdatum | Geschlecht | Art der Beschäftigung | Stimmen |
|-------|----------|---------|--------------|------------|-----------------------|---------|
| 1     | Bettler  | Julia   | 1985-08-01   | weiblich   | Tätig                 | 52      |
| 2     | Fischer  | Lars    | 1987-07-05   | männlich   | Tätig                 | 82      |
| 3     | Hoffmann | Mia     | 1984-03-12   | weiblich   | Tätig                 | 25      |
| 4     | Klein    | Felix   | 1985-06-16   | männlich   | Tätig                 | 75      |
| 5     | Klein    | Anne    | 1985-03-12   | weiblich   | Verb.                 | 23      |
| 6     | Kröger   | Simon   | 1987-04-02   | männlich   | Tätig                 | 26      |
| 7     | Kröger   | David   | 1985-11-11   | männlich   | Verb.                 | 98      |
| 8     | Kröger   | Clara   | 1979-02-27   | weiblich   | Tätig                 | 24      |
| 9     | Schmitt  | Lars    | 1988-12-28   | männlich   | Tätig                 | 99      |
| 10    | Schmidt  | Lars    | 1987-09-01   | männlich   | Tätig                 | 43      |
| 11    | Weller   | Simon   | 1985-05-25   | männlich   | Verb.                 | 5       |
| 12    | Wolff    | Julia   | 1988-10-19   | weiblich   | Verb.                 | 0       |

- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/255n>

Das lesen  
Sie in der  
nächsten  
Ausgabe

**EINSTELLUNG**  
Kirchenmitgliedschaft als  
Voraussetzung?

**ÜBERGANGSMANDATE**  
Was Sie dazu wissen müssen

**MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG**  
Brückentage