

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



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

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Der frühe Vogel fängt den ... Betriebsrat Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Inflationsausgleichsprämie: Dieses Urteil des BAG zwingt Sie zum schnellen Handeln! Seite 3

Ihre Beteiligung vergessen? Das macht eine **Kürzungsregelung** nicht unwirksam Seite 3

BAG-Urteil: Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei Beschäftigungsverboten Seite 4

Die Nutzung eines **Headset-Systems** unterliegt ohne Wenn und Aber Ihrer Mitbestimmung. Seite 5

Zu den **Informationen bei einer Eingruppierung** gehören auch die Entgeltstufen Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Aus diesen Gründen können Sie Ihre **Zustimmung zu einer personellen Maßnahme** verweigern. Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Die wichtigsten Musterschreiben für Sie als Betriebsrat, Teil 1 Seite 7

Zustimmungsersetzungsverfahren vor Gericht:
Wie es funktioniert und wie es abläuft Seite 11

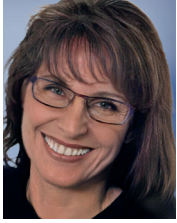
▷ LESERFRAGE DES MONATS

Verfällt der **Zusatzurlaub von schwerbehinderten Beschäftigten** oder verfällt er nicht? Seite 16

Ausgabe | NOV
24

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Der frühe Vogel fängt den ... Betriebsrat

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

wir müssen über die Zukunft sprechen. Die Zukunft der Betriebsratsarbeit. Bis zum Frühjahr 2026, dem Termin der nächsten regulären Wahlen, ist es zwar noch eine Weile hin. Doch nicht nur Weihnachten, sondern auch Betriebsratswahlen kommen merkwürdigerweise immer so plötzlich.

Klar, ich weiß: Es ist nicht immer ganz einfach, Menschen für ein Amt zu gewinnen. Manchmal ist Überzeugungsarbeit nötig. Aber jetzt ist noch genügend Zeit, um potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit zu geben, sich mit den Aufgaben vertraut zu machen. Eine gute Vorbereitung stärkt das Vertrauen und reduziert Unsicherheiten. Wir dürfen ja nicht vergessen:

Die Betriebsratsarbeit erfordert fundierte Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Erfahrung in Verhandlungen und Gesprächsführung. Indem Sie frühzeitig Nachfolgerinnen und Nachfolger finden, können Sie sie in die Arbeit einbinden und ihnen wertvolles Wissen weitergeben. So sichern Sie eine effektive Interessenvertretung – auch in der Zukunft.

Doch da wäre noch etwas:

Ein Betriebsrat ist umso erfolgreicher, je vielfältiger er aufgestellt ist. Unterschiedliche Perspektiven, Altersgruppen und Berufsbereiche bereichern die Diskussionen und helfen, die Interessen der gesamten Belegschaft abzubilden. Frühzeitig Menschen aus verschiedenen Abteilungen oder Teams zu gewinnen, fördert diese Vielfalt. Ein Aspekt, der manchmal ein wenig vergessen wird. Zu Unrecht, wie ich finde.

Doch so oder so: Jetzt potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen, bedeutet, langfristig die Weichen für eine zukunftsorientierte Betriebsratsarbeit zu stellen. Wenn Kolleginnen und Kollegen frühzeitig für eine Kandidatur begeistert werden, stärkt das die Identifikation mit dem Betriebsrat und dessen Arbeit. Menschen, die sich als Teil einer starken Gemeinschaft fühlen, übernehmen mit größerer Überzeugung Verantwortung.

Mein Tipp

Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen direkt an und schildern Sie, wie wichtig ihre Perspektive im Betriebsrat wäre. Laden Sie Interessierte zu Sitzungen ein, um ihnen einen Eindruck von der Arbeit im Betriebsrat zu vermitteln. Und nicht zuletzt: Betonen Sie die Möglichkeit, aktiv die Arbeitsbedingungen zu verbessern, und die Chance, neue Kompetenzen zu erwerben.

Bleibt die Frage: Wann ist die beste Zeit, um damit anzufangen? Klare Antwort: Genau jetzt!

Mit besten Grüßen

Inflationsausgleichsprämie: Dieses Urteil des BAG zwingt Sie zum schnellen Handeln!

Noch bis zum 31.12.2024 kann Ihr Arbeitgeber den Beschäftigten die sogenannte Inflationsausgleichsprämie zukommen lassen – maximal 3.000 Euro. Gezahlt werden kann die Prämie seit 2022. Hat er die Summe bislang noch nicht oder nicht ganz ausgezahlt, kann er sie (oder die noch offene Differenz) noch nachholen (§ 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG)).

Bei einer Beschäftigtengruppe stehen jetzt möglicherweise Nachzahlungen an!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden: Haben Beschäftigte in Altersteilzeit – genauer: jene, die sich in der Passivphase befinden – die Inflationsausgleichsprämie nicht erhalten, verstößt dies gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Damit werden diese Teilzeitkräfte (nichts anderes ist Altersteilzeit) ohne sachlichen Grund schlechter behandelt als Vollzeitkräfte, was verboten ist (BAG, Urteil vom 12.11.2024, Az: 9 AZR 71/24).

Folge: Beschäftigten steht der Betrag zu. Ausnahme: Ihr Arbeitgeber hat die Inflationsausgleichsprämie ausdrücklich als Prämie für eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit gezahlt. Gehen Sie jetzt auf Betroffene und Ihren Arbeitgeber zu. Der Countdown bis zum 31.12.2024 läuft bereits.

Schlechterstellung ist verboten!

Ihre Beteiligung vergessen? Das macht eine Kürzungsregelung nicht unwirksam

Ein Arbeitgeber hatte seinen Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie versprochen. Sie sollte aber für jeden vollen Monat einer Arbeitsunfähigkeit gekürzt werden. Hierüber kam es zum Streit. Auch weil der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht beteiligt hatte. Das Arbeitsgericht (ArbG) Suhl entschied überraschend klar (Urteil vom 23.10.2024, Az: 6 Ca 244/24).

Der Fall

Ein Arbeitnehmer klagte gegen seinen Arbeitgeber, der eine Inflationsausgleichsprämie gekürzt hatte. Die Prämie war in einer Mitarbeiterinformation als steuerfreie Sonderzahlung angekündigt worden, jedoch mit der Einschränkung, dass sie bei Arbeitsunfähigkeit gekürzt wird. Der Arbeitnehmer hielt die Kürzung für unzulässig, da sie nicht ausdrücklich vereinbart worden sei. Zudem berief er sich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Kürzung bei Arbeitsunfähigkeit

Das Urteil

Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers: Die Mitarbeiterinformation stelle eine Gesamtzusage dar, die eine Kürzungsvereinbarung im Sinne des § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) enthielt. Die vergessene Beteiligung des Betriebsrats sei unbeachtlich. Damit war die Kürzung der Prämie bei Arbeitsunfähigkeit rechtlich zulässig. Die Formulierung in der Mitarbeiterinformation war ausreichend bestimmt, und die Arbeitnehmer hatten diese stillschweigend akzeptiert.

Die Mitarbeiterinformation war ausreichend bestimmt



**BAG stellt sich
auf die Seite der
Arbeitnehmerin**

Die Formulierung, die der Arbeitgeber verwendet hatte:

„... Zudem wird die Prämie für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit in dem Zeitraum 06/23 bis 12/23 gekürzt. Hierzu verweisen wird auf den § 4a EFZG.“

Das steht in § 4a EFZG:

- (1) Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig.
- (2) Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

Mein Tipp

Nicht jedes Gericht würde so entscheiden. Gehen Sie rigoros und konsequent vor, wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte verletzt. Eine Klage des Betriebsrats hätte aller Wahrscheinlichkeit nach die Regelung zu Fall gebracht!

BAG-Urteil: Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei Beschäftigungsverboten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Urlaubsansprüche von Arbeitnehmerinnen, die während mehrerer aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstehen, nicht verfallen. Dies gilt sowohl für Urlaub, der vor Beginn des ersten Beschäftigungsverbots offen war, als auch für während der Verbotszeiten neu entstandene Ansprüche (am 19.11.2024 veröffentlichtes Urteil vom 2.7.2024, Az: 9 AZR 226/23).

Der Fall

- Eine Arbeitnehmerin hatte laut Vertrag Anspruch auf 28 Urlaubstage pro Jahr.
- Zum 1.12.2017 wurde ein Beschäftigungsverbot für die schwangere Arbeitnehmerin ausgesprochen. Der Arbeitnehmerin standen zu diesem Zeitpunkt aus dem laufenden Kalenderjahr fünf Tage Resturlaub zu.
- Aufgrund der Mutterschutzfristen und Stillzeiten für ihre im Juli 2018 sowie am 7.9.2019 geborenen Kinder schlossen sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahtlos mehrere Beschäftigungsverbote an.

Am Ende des Arbeitsverhältnisses hatte sie noch 68 Urlaubstage (fünf Resttage aus 2017, je 28 Tage aus 2018 und 2019 sowie sieben Tage für 2020). Der Arbeitgeber verweigerte die Abgeltung dieser Ansprüche und argumentierte, sie seien entweder nicht entstanden oder bereits verfallen.

Das Urteil

Das BAG entschied zugunsten der Klägerin:

1. **Keine Verfallregelung während Beschäftigungsverboten:** Nach § 24 Satz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) kann Urlaub, der vor einem Beschäftigungsverbot nicht genommen wurde, im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr nachgeholt werden. Das gilt auch für Urlaubsansprüche, die während eines Beschäftigungsverbots entstanden sind.

- 2. Zusammenhängende Beschäftigungsverbote:** Wenn mehrere Beschäftigungsverbote direkt aufeinanderfolgen, bleiben alle offenen Urlaubsansprüche erhalten. Das Gesetz sieht keine Unterscheidung nach der Art des Verbots vor.
- 3. Finanzieller Anspruch:** Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte die Arbeitnehmerin damit Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 68 Urlaubstage. Der Arbeitgeber muss ihr noch 13.126,72 Euro zahlen.

Meine Empfehlung

Weisen Sie schwangere Kolleginnen auf dieses Urteil hin. Es geht um bares Geld!



Die Nutzung eines Headset-Systems unterliegt ohne Wenn und Aber Ihrer Mitbestimmung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Einführung und Nutzung eines Headset-Systems Ihrer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliegt. Das gilt dann, wenn es Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation von Beschäftigten mitzuhören. Dabei ist irrelevant, ob die Gespräche aufgezeichnet oder gespeichert werden (BAG, jetzt veröffentlichter Beschluss vom 16.7.2024, Az: 1 ABR 16/23).

Im entschiedenen Fall sollte durch die Headsets die Kommunikation der Beschäftigten untereinander erleichtert werden. Die Geräte waren keinem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet. Es war technisch nicht möglich, Gespräche aufzuzeichnen oder den Nutzer eines bestimmten Headsets nachzuvollziehen. Trotzdem besteht das BAG auf Mitbestimmung. Denn:

Das Headset-System ermöglicht es Vorgesetzten, die Kommunikation der Arbeitnehmer live mitzuhören. Durch die Möglichkeit des Mithörens entsteht ein Überwachungsdruck auf die Beschäftigten, schließlich können diese anhand von Stimmen oder Gesprächsinhalten identifiziert werden.

Möglichkeit des Mithörens ist entscheidend

Zu den Informationen bei einer Eingruppierung gehören auch die Entgeltstufen

In der Anhörung zu einer vom Arbeitgeber geplanten Eingruppierung muss dieser Ihnen nicht nur die Entgeltgruppe, sondern auch die vorgesehene Entgeltstufe mitteilen. Dies gilt insbesondere, wenn die Stufen an objektive Kriterien (z. B. Berufserfahrung) geknüpft sind und keine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers darstellen (BAG, Beschluss vom 16.7.2024, Az: 1 ABR 25/23).

Hat Ihnen Ihr Arbeitgeber die Entgeltstufe nicht mitgeteilt, gilt Ihre Unterrichtung als Betriebsrat als unvollständig. Damit läuft die Frist für die Zustimmung für Sie nicht an. Bei Einstellung, Eingruppierung/Umgruppierung, Versetzung und ordentlicher Kündigung beträgt die Frist eine Woche nach vollständiger Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§§ 99 Abs. 3, 102 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Zudem können Sie als Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn die Unterrichtung unzureichend ist.

Hier können Sie die Zustimmung verweigern

Aus diesen Gründen können Sie Ihre Zustimmung zu einer personellen Maßnahme verweigern

Als Betriebsrat dürfen Sie Ihre Zustimmung zu einer personellen Maßnahme, z. B. einer geplanten Versetzung, unter anderem dann verweigern, wenn diese sachlich nicht gerechtfertigte Nachteile für den betroffenen Mitarbeiter hat. Der faktische Wegfall von Provisionsmöglichkeiten ist ein solcher Nachteil – auch wenn die maßgeblichen Provisionsregelungen formal unverändert bleiben (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 8.5.2024, Az: 2 TaBV 81/23).

Welche Gründe Ihre Zustimmungsverweigerung generell möglich machen, zeigt die folgende Checkliste.

Aus diesen Gründen müssen Sie Ihre Zustimmung verweigern

Wenn Sie Ihre Zustimmung aus einem der folgenden Gründe verweigern, hat der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung keine Chance:

Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG	Beispiel
Nr. 1: Die beabsichtigte Maßnahme verstößt gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.	Ihr Arbeitgeber möchte einen Mitarbeiter einstellen, der mehrfachbeschäftigt ist und mit seiner neuen Tätigkeit in Ihrem Unternehmen gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstoßen würde.
Nr. 2: Die beabsichtigte Maßnahme verstößt gegen eine Auswahlrichtlinie im Sinne des § 95 BetrVG.	In der Auswahlrichtlinie Ihres Unternehmens ist festgelegt, dass alle neu eingerichteten oder zu besetzenden Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben werden. Ihr Arbeitgeber möchte einen externen Bewerber ohne vorherige innerbetriebliche Ausschreibung einstellen.
Nr. 3: Es ist zu befürchten, dass als Folge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden.	Es besteht durch die Maßnahme die Gefahr, dass einem Mitarbeiter gekündigt werden muss. Dabei genügt auch eine Änderungskündigung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 30.8.1995, Az: 1 ABR 11/95).
Nr. 4: Der von der Maßnahme betroffene Arbeitnehmer wird benachteiligt.	Die äußeren Arbeitsbedingungen des neu zugewiesenen Arbeitsplatzes sind sehr viel schlechter, z. B. aufgrund von <ul style="list-style-type: none"> • Lärm, • Staub, • Feuchtigkeit, • Schmutz, • eines längeren Anfahrtswegs zum Arbeitsplatz.
Nr. 5: Die innerbetriebliche Ausschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes ist entgegen dem Verlangen des Betriebsrats unterblieben.	Wie Nr. 2
Nr. 6: Es ist zu befürchten, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Arbeitnehmer den Betriebsfrieden stört.	Ihr Arbeitgeber plant, wegen Personalknappheit einen ehemaligen Mitarbeiter wieder einzustellen, dem wegen rassistischer Äußerungen vor einigen Jahren gekündigt wurde. Allerdings muss eine neue Störung in solch einem Fall wirklich zu erwarten sein, vage Verdachtsmomente genügen nicht (BAG, Beschluss vom 16.11. 2004, Az: 1 ABR 48/03).

Die wichtigsten Musterschreiben für Sie als Betriebsrat, Teil 1

Egal, ob es um die Regelung von Betriebsvereinbarungen, die Ablehnung von Überstunden oder auch um die Einführung von Kurzarbeit geht: Für Sie als Betriebsrat kommt es entscheidend darauf an, rechtssicher zu handeln. Mit dieser großen Muster-Sammlung kein Problem mehr für Sie. Sie erleichtert Ihnen die Arbeit und verschafft Ihnen maximale Rechtssicherheit. Teil 2 dieser dreiteiligen Sammlung erhalten Sie mit der nächsten Ausgabe von @Betriebsrat. In diesem Teil 1 geht es um folgende Musterschreiben:

- Entsendebeschluss für eine erforderliche Schulung
- Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung
- Kündigung einer Betriebsvereinbarung
 1. Fristgemäße Kündigung
 2. Fristlose Kündigung
 3. Teilkündigung

Entsendebeschluss für eine erforderliche Schulung

Da Fachwissen erforderlich ist, um die Tätigkeit als Betriebsrat richtig ausüben zu können, Fragen der Beteiligung zu verstehen und adäquat auf die Anträge des Unternehmens reagieren zu können, haben Sie als Betriebsrat die Möglichkeit, entsprechende Schulungen zu besuchen (§ 37 Abs. 6 und 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Ob Sie ein Webinar oder ein Seminar besuchen, ist Ihre Entscheidung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 7.2.2024, Az: 7 ABR 8/23).

Mein Tipp

Nach § 37 Abs. 6 BetrVG haben Sie als Gremium einen Anspruch darauf, dass einzelne Mitglieder und auch mehrere Mitglieder gleichzeitig (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Entscheidung vom 8.7.2005, Az: 10 Sa 2149/04) für erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt werden.

Entscheidend für diesen Freistellungsanspruch ist die Erforderlichkeit der vermittelten Kenntnisse. Diese ist dann gegeben, wenn

- der Schulungsstoff aktuell ist,
- die vermittelten Kenntnisse für die konkrete Arbeit des Betriebsrats zurzeit oder in Kürze benötigt werden,
- es sich um die Vermittlung von Grundkenntnissen zum Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht handelt,
- es sich um Seminare zu Spezialthemen handelt, für die ein konkreter betrieblicher oder betriebsbezogener Anlass besteht,
- die Schulung für das bestimmte Betriebsratsmitglied notwendig ist.

Wichtig: Ein Entsendebeschluss des Gremiums ist zwingende Voraussetzung.

Auch ein Webinar ist erlaubt



Musterschreiben „Fortbildung“ zum Direkteinsatz

Ihr Musterschreiben:

Teilnahme von Frau ... an einer Fortbildungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG

Sehr geehrte Frau ...,
sehr geehrter Herr ...,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom ... beschlossen, das Betriebsratsmitglied Frau ... (Name), die erst seit wenigen Wochen Mitglied des Gremiums ist, zur Fortbildung „Grundlagen der Betriebsratsarbeit – Teil 1“ zu entsenden.

Die Schulung, die von ... (Name des Seminaranbieters) durchgeführt wird, findet im Zeitraum vom ... bis ... in ... (genaue Anschrift) statt. Sie vermittelt essenzielle Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts und des Arbeitsrechts, die für die Ausübung der Betriebsratstätigkeit unerlässlich sind. Da Frau ... (Name) seit dem ... Mitglied des Betriebsrats ist, verfügt sie bislang nicht über diese Kenntnisse. Die Teilnahme an der Fortbildung ist daher erforderlich, um ihre Aufgaben in der Arbeitnehmervertretung sachgerecht wahrnehmen zu können.

Zu Ihrer Information fügen wir eine Übersicht des Seminarprogramms bei, die vom Veranstalter erstellt wurde.

Wir haben bei der Planung der Schulung die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt und gehen davon aus, dass die Teilnahme von Frau ... zu keinen unverhältnismäßigen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs führen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

Ihre Überzeugungsarbeit ist gefragt

Ausgewählte Anwendungsfälle für freiwillige Betriebs- vereinbarungen

Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

Es gibt erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen. Erzwingbar heißt, dass Sie diese auch gegen den Willen der anderen Vertragspartner durchsetzen können. Denn in diesem Fall haben Sie ein Mitbestimmungsrecht. Freiwillige Betriebsvereinbarungen können dagegen nur im Einvernehmen mit der anderen Vertragspartei wirksam abgeschlossen werden. Das bedeutet: Sie müssen Ihren Arbeitgeber überzeugen.

Das Gesetz nennt in § 88 BetrVG ganze **5 Anwendungsfälle**, in denen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung schließen können. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Infrage kommen vor allem:

Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen, z. B.

- Durchführung von Reihenuntersuchungen als Vorsorgemaßnahme
- Durchführung von Sicherheitswettbewerben
- Errichtung einer innerbetrieblichen Unfallstation
- zusätzliche Freistellung von betrieblichen Sicherheitsbeauftragten

Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes

- personelle und organisatorische Maßnahmen
- Maßnahmen, die betriebliche Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffen und dem Umweltschutz dienen

Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung

- Modelle zur Beteiligung von Mitarbeitern am Betriebsvermögen
- Ausgabe von Beteiligungspapieren
- Vermögenswirksame Leistungen

Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer

- Maßnahmen zur Verbesserung der Kontakte zu deutschen Kolleginnen und Kollegen
- Behebung von Sprachdefiziten

Die Errichtung von Sozialeinrichtungen (Kantine, Kindergarten)**Mein Tipp**

Sie können mit freiwilligen Betriebsvereinbarungen allerdings viel mehr regeln als diese fünf Fälle, die § 88 BetrVG aufzählt, beispielsweise auch

- die Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit,
- die Urlaubsdauer,
- das Arbeitsentgelt,
- die Art und Höhe von Sonderzahlungen sowie
- freiwillige Sozialleistungen.

Ihr Musterschreiben:**Vorschlag zum Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung**

Sehr geehrte Frau ...,
sehr geehrter Herr ...,

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am ... beschlossen, Ihnen den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG zur Entgeltumwandlung vorzuschlagen.

Eine solche Regelung bietet Vorteile für beide Seiten:

- Für die Beschäftigten: Sie profitieren von Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen sowie einem verbesserten Zugang zu betrieblicher Altersvorsorge, beispielsweise durch den Abschluss einer Direktversicherung.
- Für Sie als Arbeitgeber: Die Entgeltumwandlung eröffnet attraktive Einsparpotenziale durch die Senkung der Lohnnebenkosten und fördert gleichzeitig die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Um die Vorteile für die Mitarbeitenden weiter zu stärken, schlagen wir vor, die freiwillige Betriebsvereinbarung mit zusätzlichen Regelungen auszugestalten, etwa einer Mitnahmeklausel. Diese würde sicherstellen, dass Mitarbeitende bei einem vorzeitigen Ausscheiden die Versicherungsleistungen unkompliziert fortführen können.

Wir sind überzeugt, dass auch Sie großes Interesse daran haben, durch eine solche Regelung die Attraktivität unseres Betriebs als Arbeitgeber zu steigern. Gleichzeitig würden wir gemeinsam einen weiteren Schritt in Richtung einer modernen und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur gehen.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und bitten um einen Terminvorschlag, um gemeinsam über die Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung zu sprechen.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat


**Ihr Musterschreiben
„Freiwillige Betriebsvereinbarung“ zum
Direkteinsatz**
Kündigung einer Betriebsvereinbarung

Nach § 77 Abs. 5 BetrVG können Sie – oder natürlich auch Ihr Arbeitgeber – eine Betriebsvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten kündigen. Soweit nicht eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde, brauchen Sie einen bestimmten End-



termin der Kündigung, etwa zum Monats- oder Quartalsende, nicht einzuhalten, da dieser nicht vorgeschrieben ist. Auch ist es möglich, eine Betriebsvereinbarung fristlos zu kündigen. Das setzt aber natürlich voraus, dass ein wichtiger Grund vorliegt. Dazu muss Ihnen nach Abwägung aller widerstreitenden Interessen das Festhalten an einer Betriebsvereinbarung unzumutbar sein.

Achtung!

Nach § 77 Abs. 6 BetrVG verliert nicht jede Betriebsvereinbarung mit ihrer Aufhebung bzw. mit Ablauf der Kündigungsfrist automatisch ihre Wirkung. Denn erzwingbare Betriebsvereinbarungen entfalten eine sogenannte Nachwirkung.

Immer schriftlich

Die Kündigung kann mündlich erfolgen. Allerdings sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung regeln, dass sie schriftlich erfolgen muss. Dann haben Sie im Zweifel etwas in der Hand, womit Sie die Kündigung beweisen können.

Wann eine Teilkündigung möglich ist

Die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich. Sie ist dann von Ihnen durchführbar, wenn

- sie ausdrücklich vorgesehen ist oder
- sie eine selbstständige Teilregelung erfasst und
- der verbleibende Teil eine in sich abgeschlossene Regelung umfasst (BAG, Urteil vom 6.11.2007, Az: 1 AZR 826/06).

Ihr Musterschreiben für eine fristgerechte Kündigung

Kündigung der Betriebsvereinbarung „Gesundheitsschutz“

*Sehr geehrte Frau ...,
sehr geehrter Herr ...,*

der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am ... beschlossen, die Betriebsvereinbarung „Gesundheitsschutz“ fristgerecht zum ... zu kündigen. Diese seit dem ... gültige Vereinbarung entspricht unserer Ansicht nach nicht mehr den aktuellen Anforderungen und Bedürfnissen.

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, gemeinsam mit Ihnen eine zeitgemäße und an den heutigen Erfordernissen orientierte Neufassung der Regelungen zum Gesundheitsschutz zu erarbeiten. Da die bestehende Betriebsvereinbarung gemäß § ... der Vereinbarung nachwirkt, streben wir an, möglichst zeitnah in Verhandlungen über eine neue Vereinbarung einzutreten.

Bitte schlagen Sie uns innerhalb der nächsten zwei Wochen einen Termin für die Aufnahme der Verhandlungen vor.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

**Ihr Musterschreiben
„Kündigung einer
Betriebsvereinbarung“
zum Direkteinsatz**

LESERSERVICE

Ich habe für Sie auch Muster für eine fristlose und eine Teilkündigung vorbereitet. Sie können sie hier kostenlos herunterladen.

Klicken Sie einfach hier ...

[www.ultimo-verlag.de/
leserservice](http://www.ultimo-verlag.de/leserservice)

... oder QR-Code scannen.



Zustimmungsersetzungsverfahren vor Gericht: Wie es funktioniert und wie es abläuft

Wenn Sie bei bestimmten Vorhaben des Arbeitgebers Ihre Zustimmung verweigern, kann der Arbeitgeber versuchen, Ihre Zustimmung durch das Gericht im Rahmen eines Beschlussverfahrens ersetzen zu lassen. Doch in welchen Fällen geht das? Was prüfen die Gerichte? Welche Rolle spielen Sie als Betriebsrat und wie können Sie Einfluss auf die Entscheidung des Gerichts nehmen? Darum geht es in diesem Beitrag.

Das ist der Hintergrund

Umfasst der Betrieb Ihres Arbeitgebers mehr als 20 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, benötigt Ihr Arbeitgeber für jede

- Einstellung,
- Eingruppierung,
- Umgruppierung und
- Versetzung

Ihre direkte oder eine gerichtlich ersetzte Zustimmung (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Dies betrifft:

→ Die Neueinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das gilt nicht nur für Vollzeitkräfte. Die Einstellung von geringfügig Beschäftigten ist ebenso zustimmungspflichtig wie eine neue befristete Tätigkeit. Entscheidendes Kriterium ist die Eingliederung in das Unternehmen und die Zuteilung einer weisungsgebundenen Tätigkeit. Auch das Einsetzen eines Leiharbeitnehmers ist eine Einstellung.

Achtung!

Zur Einstellung zählen auch die Verlängerung einer Befristung, der Wechsel von einer befristeten zu einer Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ausnahme: Wenn ein Mitarbeiter zum außertariflichen Angestellten aufsteigt (AT) und für AT-Angestellte keine betrieblichen Entgeltgrundsätze bestehen.

→ Versetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer eines Monats überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden ist (§ 95 Abs. 3 BetrVG). Das Einverständnis des versetzten Arbeitnehmers schließt Ihr Beteiligungsrecht nicht aus. Die Versetzung kann mit einer Umgruppierung verbunden sein, muss es aber nicht.

Sie haben stets verschiedene Handlungsmöglichkeiten

1. Zustimmung

Sie können ausdrücklich Ihre Zustimmung erteilen. Der Arbeitgeber darf die Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Umgruppierung ohne Weiteres durchführen.

2. Schweigen

In diesem Fall gilt Ihre Zustimmung nach Ablauf einer Woche seit Unterrichtung durch den Arbeitgeber als erteilt.

3. Verweigerung der Zustimmung

Sie können Ihre Zustimmung verweigern. Der Arbeitgeber muss ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einleiten, um die erforderliche Zustimmung durch das Gericht ersetzen zu lassen.

Hier müssen Sie als
Betriebsrat zustimmen



Diese 3 Optionen
haben Sie

Die 3 Voraussetzungen für Ihre Zustimmungs- verweigerung



3-Tage-Frist zur Einleitung des Verfahrens



Ihre Zustimmungsverweigerung (§ 99 Abs. 4 BetrVG)

Möchten Sie Ihre Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigern, müssen Sie das

- schriftlich,
- innerhalb einer Woche, nachdem Sie von Ihrem Arbeitgeber über die Maßnahme vollständig unterrichtet wurden, und
- unter Angabe von Gründen (nach § 99 Abs. 2 BetrVG) tun.

Bei vorläufigen Maßnahmen ist Ihre Zustimmung nicht erforderlich

Ihr Arbeitgeber wird auf eine form- und fristgerechte Zustimmungsverweigerung eventuell (nochmals) prüfen, ob er auf Ihre Zustimmung ausnahmsweise verzichten kann. Das ist dann der Fall, wenn er auf die vorläufige Durchführung der personellen Maßnahme dringend angewiesen ist.

Beispiel: Hier ist Eile geboten

Dem Lohnbuchhalter des Unternehmens wurde fristlos gekündigt. Um die Lohnabrechnung zu sichern, stellt Ihr Arbeitgeber einen neuen Lohnbuchhalter ein. In solchen dringenden Fällen ist es Ihrem Arbeitgeber gestattet, die geplante Maßnahme zunächst vorläufig auch ohne die von Ihnen erteilte Zustimmung durchzuführen (§ 100 BetrVG).

Achtung!

Handelt Ihr Arbeitgeber nach § 100 BetrVG ohne Ihre Zustimmung, ist er verpflichtet, Sie unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreiten Sie daraufhin die Eilbedürftigkeit der Maßnahme, teilen Sie dies wiederum dem Arbeitgeber schnellstmöglich mit. Dann benötigt Ihr Arbeitgeber doch eine Zustimmung:

Er darf die vorläufige Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim zuständigen Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats einerseits und die Feststellung der dringenden Erforderlichkeit der vorläufigen Maßnahme beantragt. Versäumt Ihr Arbeitgeber die dreitägige Frist zur Einleitung des Verfahrens, können Sie verlangen, dass er die Maßnahme aufhebt (§ 101 BetrVG).

Kurze Frist

Die Frist des § 100 Abs. 2 BetrVG ist sehr kurz. Sie beginnt mit dem Tag nach Zugang Ihrer Mitteilung an den Arbeitgeber (§ 187 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Ist das ein Freitag, läuft die Frist schon am Montag ab (§ 188 Abs. 1 BGB). Nur wenn das Ende der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fällt, verlängert sie sich bis zum nächsten Werktag (§ 193 BGB).

Mein Tipp

Versäumt Ihr Arbeitgeber auch ohne Verschulden die 3-Tage-Frist, darf er die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten. Notfalls müssen Sie das Arbeitsgericht anrufen und die Aufhebung beantragen. Kommt der Arbeitgeber der rechtskräftigen Anordnung zur Aufhebung der personellen Maßnahme nicht nach, kann er zur Zahlung eines Zwangsgeldes in Höhe von bis zu 250 Euro pro Tag verpflichtet werden.

Wann der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmungsersetzung Aussicht auf Erfolg hat

Der Antrag des Arbeitgebers hat nur dann Aussicht auf Erfolg, das heißt auf eine Zustimmungsersetzung, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind. Ob diese vorliegen, sollten auch Sie sorgfältig prüfen und den Arbeitgeber ggf. im Vorfeld darauf hinweisen, wenn sein Antrag ins Leere laufen wird:

1. Der Arbeitgeber muss Sie vollständig über die von ihm beabsichtigte personelle Maßnahme informiert haben

Ihr Arbeitgeber muss Sie über die beabsichtigte personelle Maßnahme umfassend unterrichtet haben (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 27.10.2010, Az: 7 ABR 86/ 09). Das bedeutet, dass Sie auch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, in den Arbeitsvertrag etc. erhalten, falls nötig. Sie müssen jedenfalls so detailliert informiert sein, dass Sie prüfen können, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgezählten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (s. u.).

- ➔ Liegt keine vollständige Unterrichtung durch Ihren Arbeitgeber vor, darf das Arbeitsgericht Ihre Zustimmung nicht ersetzen und muss den Antrag des Arbeitgebers zurückweisen.

Achtung!

Ihr Arbeitgeber kann die Unterrichtung aber später nachholen. Ab dem Zeitpunkt der vollständigen Unterrichtung beginnt die Wochenfrist für Ihre Zustimmung zu laufen (BAG, Beschluss vom 1.6.2011, Az: 7 ABR 18/10).

2. Es muss ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegen (siehe Checkliste auf Seite 6)

Beispiel: So lieber nicht

Sie verweigern Ihre Zustimmung zur Einstellung einer Teilzeitkraft mit der Begründung, es gäbe generell zu viele Teilzeitbeschäftigte im Unternehmen (ohne dieses Argument auf eine Auswahlrichtlinie o. Ä. stützen zu können). Dies ist aber kein legitimer Grund für eine Zustimmungsverweigerung.

Das sind die Schritte des Verfahrens	
Antrag beim zuständigen Gericht	Der Arbeitgeber muss den Antrag auf Zustimmungsersetzung beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht einreichen. In Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats oder des Konzernbetriebsrats ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Hauptsitz hat (§ 82 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)).
Antragsform	Ihr Arbeitgeber muss den Antrag beim Arbeitsgericht schriftlich einreichen oder bei dessen Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift vorbringen.
Antragsfrist	Der Gesetzgeber sieht keine Frist für die Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens vor. Da Ihr Arbeitgeber die von ihm geplante Maßnahme aber ohne erfolgte Zustimmungsersetzung nicht durchführen darf, wird er das Verfahren vermutlich schnellstmöglich einleiten.
Inhalt des Verfahrens	Im Rahmen des Antragsverfahrens prüft das Arbeitsgericht umfassend, ob die von Ihnen angeführten Zustimmungsverweigerungsgründe tatsächlich vorliegen. Sowohl der Arbeitgeber als auch Sie werden angehört. Ihr Arbeitgeber hat die sogenannte Feststellungslast, das heißt, er muss darlegen, dass er Sie im vorgeschriebenen Umfang informiert hat und dass die von Ihnen vorgetragene Gründe nicht vorliegen. Sie müssen vortragen, dass Sie dem Arbeitgeber die Mitteilung nach § 99 Abs. 4 BetrVG form- und fristgerecht gemacht haben. Ein Nachschieben von Zustimmungsverweigerungsgründen ist nach Ablauf der Wochenfrist und damit auch im Verfahren grundsätzlich nicht möglich.
Entscheidung	Folgt das Arbeitsgericht Ihrer Begründung nicht, ersetzt es Ihre Zustimmung. Ihr Arbeitgeber kann dann die beabsichtigte Maßnahme tatsächlich durchführen. Unterbleibt die Zustimmungsersetzung, muss er die Maßnahme unterlassen.

2 Voraussetzungen für die Zustimmungsersetzung



In diesen 5 Schritten kann Ihre Zustimmung ersetzt werden

Bei diesen Sonderfällen
kommt der Arbeitgeber
nicht an Ihnen vorbei

Besondere Kündigungen: Hier benötigt der Arbeitgeber Ihre Zustimmung

In einigen Fällen benötigt Ihr Arbeitgeber Ihre Zustimmung zwingend, um eine Kündigung realisieren zu können (§ 103 BetrVG). Verweigern Sie in den folgenden Sonderfällen Ihre Zustimmung, muss der Arbeitgeber wiederum ein Zustimmungsersetzungsverfahren in Gang setzen:

- die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats
- die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats
- die außerordentliche Kündigung des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern
- die Versetzung der in Nr. 1 bis 3 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amts oder der Wählbarkeit führen würde

So verweigern Sie Ihre Zustimmung richtig

Möchten Sie Ihre Zustimmung zu einer der genannten Maßnahmen verweigern, müssen Sie dies dem Arbeitgeber ebenfalls innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen. Die Wochenfrist kann durch Tarifvertrag und durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ihnen verlängert werden.

Im Allgemeinen haben
Sie eine Woche Zeit

Fordern Sie weitere Informationen an

Reichen Ihnen die Informationen des Arbeitgebers nicht aus, können Sie diesem innerhalb der Wochenfrist auch mitteilen, dass Sie weitere Angaben benötigen. Erst bei vollständiger Information Ihrerseits beginnt die Äußerungsfrist für Sie zu laufen.

Hier beginnt die
Äußerungsfrist zu laufen

Keine Erklärung bedeutet hier: Keine Zustimmung

Geben Sie hier keine Erklärung ab, gilt Ihre Zustimmung nicht als erteilt, sondern im Fall der außerordentlichen Kündigung nach Ablauf von drei Tagen als verweigert (BAG, Beschluss vom 18.8.1977, Az: 2 ABR 19/77).

Dann wird Ihre Zustimmung ersetzt

Das Arbeitsgericht wird in vollem Umfang nachprüfen, ob die beantragte Kündigung oder Versetzung wirksam bzw. dringend notwendig ist. Es muss außerdem von Amts wegen alle maßgebenden Umstände aufklären, soweit sich der Arbeitgeber auf einen bestimmten Sachverhalt beruft.

Wenn das Verfahren vorzeitig endet

Das Beschlussverfahren endet, wenn Sie nachträglich eine Zustimmung erteilen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sache für erledigt zu erklären. Anschließend muss er die Kündigung unverzüglich aussprechen bzw. die Versetzung realisieren. Eine weitere Betriebsratsanhörung ist nicht erforderlich (BAG, Beschluss vom 8.6.2000, Az: 2 AZN 276/00).

Dies gilt auch dann, wenn der gekündigte Mitarbeiter selbst der Erledigungserklärung widerspricht (BAG, Beschluss vom 23.6.1993, Az: 2 ABR 58/92).

Nimmt der Arbeitgeber während des Verfahrens den Antrag auf Zustimmungsersetzung zurück, erledigt sich das Verfahren ebenfalls. In diesem Fall verzichtet er damit endgültig auf die Kündigung oder Versetzung.

Impressum:

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

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

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

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

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Herausgeber:

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

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

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

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

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

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

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

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

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

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

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.
5. Jahrgang

Sie haben eine Frage?

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

Leserfrage des Monats

Verfällt der Zusatzurlaub von schwerbehinderten Beschäftigten oder verfällt er nicht?

Frage: „Eine Kollegin hat gekündigt. Unser Arbeitgeber hat sie zwar, wie das Pflicht ist, jährlich immer auf die noch offenen Urlaubsansprüche hingewiesen. Dabei fehlte aber der Hinweis auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte. Sie meint, dass dieser Urlaub deshalb nicht verfallen ist. Der Arbeitgeber sagt, er wusste nichts von der Schwerbehinderung. Wie ist hier die Sachlage?“

Andrea Einziger:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 30.11.2021 (Az: 9 AZR 143/21) eine Antwort auf diese Frage geliefert. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 208 Abs. 1 Satz 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) verfällt auch dann mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers hatte und diese nicht offenkundig war.

Hintergrund: Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche. Dieser Anspruch entsteht automatisch mit der Anerkennung der Schwerbehinderung. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter auf den Verfall von Urlaubsansprüchen hinzuweisen und sie aufzufordern, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

Die Entscheidung des BAG reicht weiter: Es entschied, dass die Hinweispflicht des Arbeitgebers bezüglich des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen voraussetzt, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung hat oder diese offenkundig ist. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten (also die Informationspflicht über noch offene Urlaubstage) nicht erfüllen, und der Anspruch auf Zusatzurlaub verfällt mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums.

Für die Frage der Leserin heißt das: Die Kollegin hat gekündigt, und der Arbeitgeber hat sie ordnungsgemäß auf ihre offenen Urlaubsansprüche hingewiesen, jedoch ohne den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu berücksichtigen. Da der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung der Kollegin hatte und diese nicht offensichtlich war, war und ist er nicht verpflichtet, auf den Zusatzurlaub hinzuweisen. Folglich ist der Anspruch auf den Zusatzurlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen.

Leicht erklärt: So wird der Zusatzurlaub berechnet und gewährt

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Anspruch anteilig berechnet.

Beispiel: Bei einer Drei-Tage-Woche stehen drei Tage Zusatzurlaub zu.

Entstehung des Anspruchs: Der Anspruch beginnt mit der Anerkennung der Schwerbehinderung. Das Datum des Bescheides ist dabei entscheidend. Wird der Bescheid rückwirkend ausgestellt, kann der Zusatzurlaub auch rückwirkend geltend gemacht werden.

Wichtig: Zusatzurlaub verfällt – wie regulärer Urlaub – am Ende des Kalenderjahres, wenn er nicht genommen wird. Wird der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen, kann er in die ersten drei Monaten des Folgejahres übertragen werden.