

# BETRIEBS VEREINBARUNG | aktuell

UNABHÄNGIGER PRAXIS-INFORMATIONSDIENST FÜR ERFOLGREICHE BETRIEBSRÄTE

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

## Die neue Aktivrente

Welche Betriebsvereinbarung für diesen neuen Zusatzverdienst wichtig ist

SEITE 3

## Einigungsstellenspruch

Praxisfragen zur Anfechtung des Spruchs der Einigungsstelle geklärt

SEITE 4

## Betriebsstörungen

Wie Sie für den bevorstehenden Winter 2025/26 für klare Spielregeln sorgen

SEITE 6

## Wer nicht mit der Zeit geht ...

Liebe Leserin, lieber Leser,



zufällig ist mir kürzlich die allererste Ausgabe von „Betriebsvereinbarung aktuell“ in die Hände gefallen. Der Themenmix: Schutz für schwerbehinderte Beschäftigte,

Freelancer-Einsatz begrenzen, Sozialauswahl, Feiertagszuschläge, Gleichbehandlungsgrundsatz in Betriebsvereinbarungen, Kündigung von Betriebsvereinbarungen. Alles Themen, die auch heute noch wichtig sind.

Doch wenn ich einen Blick in diese Ausgabe werfe, fällt auf: Es sind noch viele Themen hinzugekommen. Und es werden mehr.

Beispiel: Altersteilzeit und die Überforderungsklausel. Die neue Aktivrente 2026, die dringend eine Betriebsvereinbarung braucht. Aber auch um neue Entscheidungen zur Einigungsstelle geht es. Da wäre noch etwas:

Es geht um ein großes Trendthema, das viele Arbeitgeber wie Betriebsräte gleichermaßen beschäftigt. Betriebs-Kommunikation via eigener Unternehmens-App. Da darf eine Betriebsvereinbarung auf keinen Fall fehlen. Ein Thema, das es 2006, zum Start von „Betriebsvereinbarung aktuell“ nun wirklich noch nicht gab. Aber so ist das: Betriebsvereinbarungen müssen aktuell sein. Die Themen, die Sie als Betriebsrat beschäftigen, sind es auch.

Mit besten Grüßen

*Andrea Einziger*

Andrea Einziger  
Chefredakteurin

## Aktuelles LAG-Urteil

# Altersteilzeit: Was spricht für, was gegen eine Überforderungsklausel in Ihrer Betriebsvereinbarung?

**Altersteilzeitvereinbarungen erfreuen sich immer noch großer Beliebtheit – schließlich ermöglicht diese besondere Form der Teilzeitarbeit ein langsames Gleiten in den Ruhestand mit Sicherheitsnetz. Doch die Kosten für Arbeitgeber sind relativ hoch – weshalb manche Arbeitgeber auf einer Überforderungsklausel bestehen, wie sie auch in manchen Tarifverträgen zu finden ist. Sollten sie diese auch in Ihre Betriebsvereinbarung „Altersteilzeit“ mit aufnehmen?**

**Ü**berforderungsklausel heißt: Sie legen mit Ihrem Arbeitgeber fest. Wieviel Beschäftigte maximal Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Doch gerade hier steckt der Teufel im Detail, wie ein frisch veröffentlichtes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz zeigt (Urteil vom 15.5.2025, Az. 2 Sa 245/23).

Im konkreten Fall sah der Haustarifvertrag des Unternehmens vor, dass maximal 2,5 % der Beschäftigten gleichzeitig in Altersteilzeit gehen dürfen. Streit entbrannte um die Frage: Sind damit nur die vom Tarifvertrag erfassten, also gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten umfasst, oder alle? Für das LAG Rheinland-Pfalz eine klare Sache: Die Quote darf der Arbeitgeber auf die gesamte Belegschaft anwenden, also auch auf außertarifliche Angestellte und nicht gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitende. Ist die Quote erreicht, darf der Arbeitgeber weitere Anträge ablehnen.

## Was für eine Überforderungsklausel spricht

Ist Ihr Arbeitgeber nicht per Tarifvertrag verpflichtet, Altersteilzeit anzubieten, braucht er es gar nicht zu tun. Sie können aber mit ihm eine entsprechende Betriebsvereinbarung schließen, damit die Frage „Wer darf Altersteilzeit nutzen und wer nicht?“ keine Frage der Einzelfallentscheidung oder persönlicher Arbeitgeberpräferenzen bleibt. Die Hürde zum Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung legen Sie für Ihren Arbeitgeber niedriger, wenn Sie eine solche Überforderungsklausel zulassen, mit der die Zahl gleichzeitig laufender Altersteilzeitverhältnisse prozentual gedeckelt wird. ▶▶

## Praxis-Tipp

Üblich sind Quoten zwischen 2,5 % und 5 % der Belegschaft. Ziel ist, die Personalkosten kalkulierbar zu halten und eine „Überlastung“ des Unternehmenshaushalts zu verhindern.

## Welche Modelle für Altersteilzeit gibt es?

### 1. Blockmodell

Die Gesamtlaufzeit wird in zwei gleich lange Phasen geteilt. In der ersten Hälfte („Arbeitsphase“) arbeitet Ihre Kollegin oder Ihr Kollege weiter in Vollzeit, erhält aber nur das auf die Hälfte reduzierte Entgelt (plus Aufstockung durch den Arbeitgeber). In der zweiten Hälfte („Freistellungsphase“) arbeitet die Altersteilzeiterin oder der Altersteilzeiter gar nicht mehr, bekommt aber weiterhin das gleiche Entgelt ausgezahlt. Das Gehalt wird also über die gesamte Laufzeit gleichmäßig verteilt – die Arbeitsleistung wird nur zeitlich vorgezogen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 4 Altersteilzeitgesetz (AltTZG)).

### 2. Kontinuierliches Modell (Teilzeitmodell)

Die Kollegin oder der Kollege reduziert die Arbeitszeit von Beginn an gleichmäßig, zum Beispiel auf 50 % der bisherigen Stundenzahl. Dafür erhält sie oder er 50 % des bisherigen Bruttogehalts plus die gesetzlich vorgeschriebene Aufstockung von mindestens 20 %.

## Soviel kostet Altersteilzeit Ihren Arbeitgeber

Das Entgelt reduziert sich auf 50 %, Ihr Arbeitgeber muss es aber um mindestens 20 % aufstocken (§ 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz (EStG), § 3 AltTZG). Zusätzlich leistet er Rentenversicherungsbeiträge auf mindestens 80 % des früheren Bruttoentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG). Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei, unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt (§ 32b EStG). Sie werden fiktiv dem Bruttolohn zugerechnet, wodurch dieser – je nach Gehaltshöhe – etwas höher versteuert wird.

### Die konkreten Arbeitgeberkosten (Beispiel):

Ein Kollege verdiente bisher 4.000 € brutto.

In der Altersteilzeit erhält er 2.000 € Grundvergütung, plus 20 % Aufstockung (= 800 €) → 2.800 € gesamt. Zusätzlich leistet Ihr Arbeitgeber Rentenbeiträge auf 80 % des alten Entgelts.

Im Beispiel (4.000 € ursprüngliches Bruttogehalt) zahlt er in der Altersteilzeit damit:

- Laufendes Gehalt: 2.000 €
- Aufstockungsbetrag (mind. 20 %): 800 €
- Gesamtzahlung an den Kollegen: 2.800 € monatlich
- Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge: Ihr Arbeitgeber zahlt nicht mehr auf 50 %, sondern auf mindestens 80 % des früheren Bruttoentgelts. Das entspricht hier Beiträgen auf 3.200 € statt auf 2.000 €.

**Ergebnis:** Damit trägt Ihr Arbeitgeber rund 70–75 % der früheren Gesamtpersonalkosten.

## So bestimmen Sie mit

Bei der Altersteilzeit bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mit, da es um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und der Arbeitszeitverteilung geht.

**Mit einer Betriebsvereinbarung können Sie als Betriebsrat dafür sorgen, dass:**

- die Voraussetzungen, Auswahlkriterien und Quoten transparent und gerecht geregelt sind,
- keine Benachteiligung einzelner Beschäftigtengruppen erfolgt,
- die Aufstockungsleistungen und Rentenbeiträge fair und nachvollziehbar berechnet werden,
- ein Verfahren zur Antragstellung und Genehmigung festgelegt wird.

Zudem kann eine solche Vereinbarung den gleitenden Übergang in den Ruhestand fördern und Konflikte über einzelne Altersteilzeitanträge vermeiden.

**Wichtig:** Im Altersteilzeitgesetz ist in § 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG geregelt, wer Altersteilzeit in Anspruch nehmen kann. Diese Voraussetzungen sollten Sie zur Klarstellung unbedingt auch in Ihrer Betriebsvereinbarung aufnehmen. Denn nur so ist sichergestellt, dass Sie bei allen Anträgen einheitlich verfahren und sich auf eine klare Rechtsgrundlage berufen können.

Ein Beschäftigter muss

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (nicht zwingend im selben Betrieb),
- und die Zustimmung des Arbeitgebers erhalten.

## Wie könnte Ihre Betriebsvereinbarung aussehen?

Ich habe für Sie ein Muster erstellt. Fordern Sie es einfach per Mail von mir ab (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Altersteilzeit“).

## Fazit

Altersteilzeit ist für viele Beschäftigte eine interessante Option, um „gleitend“ in den Ruhestand zu gehen. Machen Sie sich deshalb stark für eine solche Möglichkeit. Auch Ihr Arbeitgeber profitiert – denn wenn Beschäftigte stattdessen früher in Ruhestand gehen („Rente mit 63“) geht viel Knowhow im Unternehmen plötzlich verloren. Da ist ein gleitender Übergang mit der Möglichkeit zum geordneten Wissenstransfer auf die jüngeren Kolleginnen und Kollegen wesentlich sinnvoller.

## Im Brennpunkt

# Der neue Zusatzverdienst für Rentnerinnen und Rentner – und welche Betriebsvereinbarung jetzt wichtig ist

Die Bundesregierung macht mit der „Aktivrente“ Nägel mit Köpfen. Das Rentenpaket II bringt eine klare Botschaft: Arbeiten im Alter soll sich lohnen. Schon seit 2023 ist der Hinzuverdienst bei vorgezogenen Altersrenten nicht mehr gedeckelt – viele Rentnerinnen und Rentner dürfen also unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Für Arbeitgeber eröffnet sich damit ein völlig neuer Spielraum, um erfahrene Fachkräfte im Unternehmen zu halten oder gezielt zurückzugewinnen. Doch genau hier kommen auch Sie als Betriebsrat ins Spiel.

## Die wichtigsten Eckpunkte:

- 2.000 Euro pro Monat dürfen Rentnerinnen und Rentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, steuerfrei hinzuverdienen. Also brutto für netto
- Eine Anrechnung auf die Renten erfolgt nicht, die Rente wird also aufgrund des Hinzuverdienstes nicht gekürzt.

## Nutzen für die Betriebe

- Arbeitgeber können Knowhow und Erfahrung im Betrieb halten.
- Der Wissenstransfer auf jüngere Kolleginnen und Kollegen gelingt planbar.
- Der Einstieg neuer Mitarbeitender kann sanft begleitet werden.
- Einarbeitungskosten sinken.

**Aber:** Auch diese Beschäftigten unterliegen dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dem Kündigungsschutz und Ihrem vollem Mitbestimmungsrecht als Betriebsrats. Deshalb sollten Sie klare betriebliche Regelungen schaffen.

## So bestimmen Sie mit

Die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern fällt unter mehrere Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG):

- Nr. 2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung auf die Wochentage,
- Nr. 10: Betriebliche Lohngestaltung,
- Nr. 11: Fragen der betrieblichen Leistungsentgelte.

Auch über Auswahlkriterien, Befristung, Einsatzzeiten oder Vergütungsgrundsätze haben Sie ein Mitbestimmungsrecht. Und das ist auch gut so, denn:

So wertvoll erfahrene Kräfte sind – die Aktivrente darf nicht zur „Verstopfung“ der Personalentwicklung führen. Legen Sie deshalb großen Wert und Ihr Augenmerk darauf, dass eine gesunde Altersmischung erhalten bleibt. Empfehlenswert ist, im Rahmen der Personalplanung klare Quoten oder Übergabemodelle vorzusehen – etwa Tandems aus Ruheständler und Nachwuchskraft.

## Praxis-Tipp

Damit die Aktivrente im Betrieb nicht zu Konflikten führt, empfiehlt sich eine eigene Betriebsvereinbarung „Beschäftigung von Ruheständlern“.

## So regeln Sie die Aktivrente per Betriebsvereinbarung

In Ihrer Betriebsvereinbarung sollten Sie insbesondere folgende Punkte festlegen:

- 1. Zielsetzung:** Förderung der Weiterbeschäftigung älterer Beschäftigter zur Fachkräftesicherung.
- 2. Anwendungsbereich:** Gilt für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben.
- 3. Beschäftigungsformen:** Minijob, Midijob oder sozialversicherungspflichtige Teilzeit.
- 4. Bewerbungs- und Auswahlverfahren:** Transparente, faire Kriterien, ggf. Vorrang interner Bewerber.
- 5. Vergütung:** Orientierung an den bisherigen Entgeltgruppen oder Tätigkeitsprofilen.
- 6. Arbeitszeitgestaltung:** Flexible Modelle, tageweise Einsätze oder projektbezogene Arbeitsphasen.
- 7. Befristung:** z. B. auf ein Jahr mit Verlängerungsoption.
- 8. Wissensweitergabe:** Verpflichtung zur Einarbeitung oder Schulung jüngerer Mitarbeitender.
- 9. Renten- und Steuerhinweise:** Information über Aktivrentenregelungen, Steuerfreiheit und Versicherungsstatus.

## Praxis-Tipp

Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern. Senden Sie mir einfach eine E-Mail an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de), **Betreff:** „BV Aktivrente“.

## Fazit

Mit der Aktivrente 2026 wird Weiterarbeiten im Ruhestand finanziell attraktiv wie nie. Arbeitgeber gewinnen neue Flexibilität – und Sie als Betriebsrat sichern durch Ihre Mitbestimmung faire Rahmenbedingungen. ■

## Praxis-Knowhow

# Die 7 wichtigsten Praxisfragen zur Anfechtung des Spruchs der Einigungsstelle

Wenn die Einigungsstelle entscheidet, gilt der Spruch grundsätzlich verbindlich – für Arbeitgeber und Betriebsrat. Trotzdem können Sie (oder auf der anderen Seite Ihr Arbeitgeber) diesen Spruch gerichtlich überprüfen lassen. In der Praxis lohnt sich das, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig war, Verfahrensfehler vorliegen oder der Spruch Recht verletzt bzw. den Ermessensrahmen überschreitet. Die folgenden sieben Fragen führen Sie Schritt für Schritt durch die typischen Streitlagen – samt Fristen, Beweisregeln und aktuellen Entscheidungen.

## 1. Dürfen Sie den Spruch überhaupt anfechten – und auf welcher Grundlage?

Ja. Der Spruch der Einigungsstelle kann im Beschlussverfahren vom Arbeitsgericht überprüft werden. Rechtsgrundlagen: § 76 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Spruch, Bindungswirkung, Frist), §§ 2a Abs. 2, 80 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) (Beschlussverfahren). Das Gericht prüft dabei vor allem:

- Zuständigkeit der Einigungsstelle,
- Einhaltung des Verfahrens (u. a. Schriftform, Ladungen, Mitwirkungsrechte),
- Ermessensfehler und Rechtsfehler.

Wichtig ist, dass Sie aktiv werden. Ohne Anfechtung bleibt der Spruch wirksam – auch wenn Sie ihn für falsch halten.

## 2. Welche Fristen gelten – und was passiert, wenn Sie sie verpassen?

Sie müssen zwischen zwei Angriffspunkten unterscheiden:

- Sie glauben, die Einigungsstelle hat Ihr Ermessen überschritten? Ihr Antrag muss innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung des Spruchs (§ 76 Abs. 5 Satz 5 BetrVG) vorliegen. Ihre Begründung muss vollständig innerhalb dieser Frist vorliegen; Nachschieben ist unzulässig.
- Sie sehen einen schweren Rechtsfehler? Zum Beispiel, weil Sie die Einigungsstelle für unzuständig halten? Oder einen Gesetzesverstoß oder einen schweren Formfehler sehen? In diesem Fall gilt: Es gibt keine Ausschlussfrist – gehen Sie dennoch zügig vor.

### Praxis-Tipp

Wenn Sie Ermessensrügen haben, reichen Sie alles binnen zwei Wochen ein. Ergänzend können Sie parallel prüfen, ob Rechtsfehler bestehen.

## 3. Was gilt als Rechtsfehler – und welche Klassiker führen besonders oft zum Erfolg?

Typische Aufhebungsgründe sind:

- **Formmangel:** Der Spruch muss schriftlich abgefasst und vom Vorsitzenden unterschrieben sein. Fehlt die Unter-

schrift, ist der Spruch unwirksam (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 5.10.2010, Az. 1 ABR 31/09).

- **Offensichtliche Unzuständigkeit:** Es fehlt ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, der Gegenstand ist gesetzlich determiniert oder nicht regelungsfähig. **Beispiel:** Parkplatzverlegung/Wegezeiten: kein mitbestimmungspflichtiger Verteilungsgegenstand nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG; Einigungsstelle offensichtlich unzuständig (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Beschluss vom 1.7.2025, Az. 9 TaBV 25/25).
- **Datenschutz als „Ersatz-Mitbestimmung“:** DSGVO-Verantwortlichkeit und Kernpflichten sind gesetzlich vorgegeben; Einigungsstelle kann diese nicht „umschreiben“ (LAG Hessen, Beschluss vom 5.12.2024, Az. 5 TaBV 4/24).

## 4. Was ist eine Ermessensüberschreitung – und warum ist der Nachweis so anspruchsvoll?

Die Einigungsstelle hat einen weiten Gestaltungsspielraum. Sie muss die Belange des Betriebs und der Belegschaft ermitteln und abwägen (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Eine Anfechtung wegen Ermessensfehlern greift dann, wenn:

- wesentliche Interessen nicht berücksichtigt wurden,
- sachwidrige Erwägungen eingeflossen sind, oder
- der Spruch offensichtlich über den Regelungsauftrag hinausgeht.

### Beispiel

Die Einigungsstelle soll eine Betriebsvereinbarung „Dienstplangestaltung/Mehrarbeit“ beschließen. Der Arbeitgeber verlangt aus Kostengründen, dass ab sofort alle Beschäftigten der Produktion verbindlich bis zu vier Stunden Mehrarbeit pro Woche leisten müssen, ohne Differenzierung nach Bereich, Qualifikation, familiärer Situation oder gesundheitlichen Einschränkungen. Der Betriebsrat bringt Alternativen ein (Pool von Freiwilligen, Abteilungskontingente, Staffellungen nach Qualifikation, Ausschluss besonders belasteter Gruppen, Ausgleichszeiträume).

**Im Spruch der Einigungsstelle heißt es pauschal:** „Zur Sicherung der Lieferfähigkeit leisten alle Mitarbeitenden bis zu vier Mehrarbeitsstunden/Woche. Ausnahmen werden nicht zugelassen.“ Eine Abwägung der vorgetrage-

nen betrieblichen und sozialen Belange ist im Protokoll nicht dokumentiert; individuelle Belastungen, tarifliche Zuschlagsregeln und gesetzliche Höchstgrenzen werden nicht adressiert.

### Warum ist das eine Ermessensüberschreitung?

Hier liegen gleich drei Sachverhalte vor:

1. **Wesentliche Interessen wurden nicht berücksichtigt:** soziale (Betreuungspflichten, gesundheitliche Einschränkungen), organisatorische (ungleiches Auftragsprofil der Abteilungen) und rechtliche (Tarif-/Gesetzesbezug zu Höchstarbeitszeiten und Zuschlägen).
2. **Sachwidrige Pauschalierung:** Der Spruch greift generalisierend in alle Bereiche ein, obwohl ein engerer, belastungsgerechter Zuschnitt möglich und vom Betriebsrat vorgeschlagen war.
3. **Überschreitung des Regelungsauftrags:** Statt ein ausgewogenes System zur Verteilung von Mehrarbeit zu schaffen, ordnet der Spruch zwingende Mehrarbeit ohne Differenzierung an – faktisch ohne Interessenabwägung.

### 5. Gegen wen richtet sich der Antrag – und welches Gericht entscheidet?

Antragsgegner ist die Gegenpartei des Einigungsstellenverfahrens (also Arbeitgeber oder Betriebsrat). Zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk die Einigungsstelle tätig war. Die Beschwerde führt zum LAG, die Rechtsbeschwerde ggf. zum BAG.

### 6. Hat die Anfechtung aufschiebende Wirkung?

Grundsätzlich hat die Anfechtung eines Einigungsstellen-spruchs keine aufschiebende Wirkung. Der Spruch ist bis zur rechtskräftigen Aufhebung umzusetzen. Eine vorläufige Durchführung ohne Zustimmung bis zur Entscheidung der Einigungsstelle kann jedoch nicht per Spruch angeordnet werden (BAG, Beschluss vom 9.7.2013, Az. 1 ABR 19/12).

#### Achtung!

Eine Aussetzung im Eilverfahren kommt bei offenkundigen, gravierenden Rechtsverstößen in Betracht (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 3.2.2010, Az. 2 TaBV 15/09; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.7.2016, Az. 21 TaBV 4/16; Arbeitsgericht (ArbG) Gera, Beschluss vom 13.1.2025, Az. 1 BVGa 5/24).

#### Beispiele

- **Offensichtliche Unzuständigkeit:** Der Spruch regelt etwas, das gar nicht der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt.
- **Eindeutiger Gesetzesverstoß:** Es werden Arbeitszeiten angeordnet, die klar über den gesetzlichen Höchstgrenzen liegen.

- **Offener Tarifverstoß:** Der Spruch setzt Regelungen durch, die einem einschlägigen Tarifvertrag eindeutig widersprechen.
- **Überschreitung des Regelungsauftrags:** Der Spruch geht weit über das konkret strittige Thema hinaus und greift in Bereiche ein, die gar nicht aufgerufen waren.
- **Missachtung zwingender Schutzvorschriften:** Vorgaben zu Pausen, Ruhezeiten oder Mutterschutz/Schwerbehindertenschutz werden ersichtlich ignoriert.
- **Widerspruch zu bestehenden, klaren Regelungen:** Der Spruch kollidiert offensichtlich mit einer noch gültigen, einschlägigen Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung.

### 7. Kann das Gericht auch nur Teile des Spruchs kippen?

Ja. Ist nur ein Teil rechtsfehlerhaft, erklärt das Gericht die Teilunwirksamkeit – der Rest bleibt wirksam.

#### Beispiel

Die Einigungsstelle beschließt eine Betriebsvereinbarung „Schichtsystem & Mehrarbeit“ mit folgenden Regelungs-paketen:

1. Schichtmodell und Schichtfolgen (Früh/Spät/Nacht, Rotationsrhythmus, Übergaben)
2. Mehrarbeitskontingent von bis zu vier Stunden pro Woche für alle Beschäftigten, ohne Ausnahmen
3. Ausgleichszeitraum: Abbau von Plusstunden innerhalb von zwölf Wochen
4. Zuschlags- und Ankündigungsregeln (z. B. Zuschläge nach Tarif, Ankündigungsfrist sieben Tage)

**Folge:** Als Betriebsrat brauchen Sie nicht die ganze Vereinbarung anzufechten. Sie können auch „nur“ Ziffer 2 anfechten, weil das pauschale Mehrarbeitskontingent ohne Differenzierung und ohne Abwägung festgelegt wurde (fehlende Berücksichtigung von Belastungen, Schutzgruppen, Bereichsunterschieden).

Zum Beispiel so: „*Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom ... in Ziffer 2 (Mehrarbeitskontingent) unwirksam ist; im Übrigen bleibt der Spruch wirksam.*“

#### Mögliches Ergebnis des Gerichts:

- Unwirksam nur Ziffer 2 (Mehrarbeitskontingent) wegen Ermessensüberschreitung/fehlender Abwägung.
- Wirksam bleiben Ziffern 1, 3 und 4 (Schichtfolgen, Ausgleichszeitraum, Zuschlags-/Ankündigungsregeln).

#### Praxisfolgen:

- Das Schichtsystem läuft unverändert weiter. ■

## Im Fokus

# Winter 2025/26 und Betriebsstörungen: Sorgen Sie jetzt für klare Spielregeln!

Ob Heizungsausfall am Montagmorgen, Blackout in der Region, Cyberangriff auf das ERP-System, Schneesturm mit gesperrten Zufahrtsstraßen oder Lieferstopp zentraler Komponenten: Solche Störungen treffen Betriebe selten planbar – die Folgen reichen von Schichtabbrüchen bis zu Telearbeit „aus der Not“. Doch sind Sie als Betriebsrat vorbereitet?

Möglichkeiten für Betriebsstörungen gibt es jedenfalls viele. Genau hier zahlt sich eine vorgelagerte Betriebsvereinbarung aus, die klare Eckpunkte markiert.

Rechte/Pflichten, keine Minusstunden, gesundheitsgerechte Maßnahmen, rechtsfeste Notfall-Arbeitszeit – und eine Kommunikationskette, die wirklich funktioniert.

## Wie diese Betriebsvereinbarung aussehen kann, zeigt Ihnen das folgende Muster:

### Betriebsvereinbarung „Maßnahmen bei Betriebsstörungen“

Zwischen der Geschäftsleitung der ... – „Arbeitgeber“ – und dem Betriebsrat der ... – „Betriebsrat“ – wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

#### Präambel

Zweck dieser Betriebsvereinbarung ist die präventive und reaktive Regelung von Maßnahmen bei unvorhersehbaren Betriebsstörungen unter Wahrung der Rechte der Beschäftigten, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6, 7, 10, 11 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Nicht erfasst sind planbare Maßnahmen (z. B. Inventur/Wartung, dauerhafter Auftragsmangel/Kurzarbeit).

#### § 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten inklusive Teilzeit/Aushilfen/Auszubildende; ausgenommen leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG.

#### § 2 – Begriff „Betriebsstörung“

- (1) Eine Betriebsstörung liegt vor, wenn der Betrieb oder wesentliche Teile infolge externer/interner Ereignisse unvorhersehbar ganz/teilweise stillstehen oder erheblich beeinträchtigt sind (z. B. Energieausfall, IT-Ausfall/Cyberangriff, Witterung/Wege, Brand/Havarie, behördliche Anordnung, unterbrochene Liefer- oder Transportwege).
- (2) Kein Anwendungsfall bei Arbeitskämpfmaßnahmen.

#### § 3 – Kommunikationskaskade & Erreichbarkeit

- (1) Der Arbeitgeber richtet eine Alarm-/Informationskaskade ein (SMS/Push/E-Mail + Intranet-Ticker/Ansageband).
- (2) Inhalte der Erstmeldung: Art, Betroffenheit (Bereiche/Standorte), voraussichtliche Dauer, konkrete Anweisungen (nicht anreisen / später / Remote etc.).
- (3) Test der Kaskade vierteljährlich; Protokoll an den Betriebsrat.
- (4) Erreichbarkeit: Keine generelle „Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit“. Kurzfristige Abrufe nur, wenn dienstplanmäßig oder per vereinbarter Rufbereitschaft.

#### § 4 – Eilmaßnahmen des Arbeitgebers (Notfallfenster)

- (1) Bei akuter Gefahr erheblicher Sach-/Vermögensschäden und unmöglicher sofortiger Betriebsrats-Beteiligung darf der Arbeitgeber vorübergehend handeln.
- (2) Voraussetzungen: enge Erforderlichkeit, zeitliche/sachliche Begrenzung, unverzügliche Betriebsrats-Information (Formblatt), Dokumentation.
- (3) Zulässig (Beispiele): vorübergehende Umsetzung gleichwertiger Tätigkeiten, kurzfristige Lageänderung der Arbeitszeit, Kürzung/Verlegung von Schichten, befristete Wochenend-/Nachtarbeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).
- (4) ArbZG-Compliance: Notfall/außergewöhnlicher Fall nach § 14 ArbZG ist zu dokumentieren; Ausgleich der Mehrarbeit innerhalb der gesetzlichen Fristen; Ruhezeiten bleiben unantastbar.
- (5) Nach Wegfall der Störung: sofortige Rückkehr zur Normalregelung; Nachverhandlung mit dem Betriebsrat.

#### § 5 – Ersatzarbeitsort & Homeoffice (Ad-hoc)

- (1) Ist der Hauptarbeitsort betroffen und die Tätigkeit remote-fähig, kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorübergehend Homeoffice anordnen.
- (2) Voraussetzungen: geeignete Tätigkeit, technische Mindestvoraussetzungen (VPN, MFA, Endgerät), Datenschutz (nur freigegebene Systeme), Arbeitsschutz (Hinweise zur ergonomischen Gestaltung).
- (3) Arbeitgeber stellt Anleitungen/Hotline; wenn keine Technik vorhanden → keine Nachteile (siehe § 6).

#### § 6 – Zuweisung anderer, zumutbarer Tätigkeit

- (1) Ist die Stammaufgabe vorübergehend unmöglich, kann gleichwertige Tätigkeit zugewiesen werden (Qualifikation wahren, Sicherheitsunterweisung).

- (2) Vergütung mindestens nach bisherigem Durchschnittsverdienst; keine Absenkung aufgrund der Störung.

### § 7 – Arbeitszeit, Schicht, Abbruch/Absage

- (1) Schichtabbruch: Muss eine laufende Schicht abgebrochen werden, erhalten Beschäftigte die voll geplante Schichtzeit gutgeschrieben/vergütet. Keine Minusstunden
- (2) Schichtabsage vor Beginn: Sagt der Arbeitgeber kurzfristig ab (z. B. < 2 Std. vor Beginn), gilt:
- Vergütung der geplanten Schicht oder
  - Zeitgutschrift in gleicher Höhe, wenn der/die Beschäftigte zustimmt oder
  - Remote-Ersatz (Homeoffice/Ersatztätigkeit) mit Vergütung.
- (3) Wegeaufwand: Bei kurzfristiger Absage nach bereits angetretenem Weg erhält der/die Beschäftigte eine pauschale Wegaufwandsentschädigung (z. B. 10 Euro je einfacher Weg, bzw. Erstattung ÖPNV-Ticket / km-Pauschale) plus eine Zeitgutschrift von einer Stunde.
- (4) Schichtbeginn richtet sich nach Dienstplan, nicht nach Antritt des Arbeitswegs (klarstellend).

### § 8 – Vergütung & Zeitkonten (Betriebsrisiko)

- (1) Betriebsrisiko: Fällt Arbeit wegen Betriebsstörung aus der Sphäre des Arbeitgebers aus, bleibt der Vergütungsanspruch bestehen (§ 615 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)/ Betriebsrisikolehre).
- (2) Keine Verrechnung mit Gleitzeit- oder Minusstunden, kein zwangsweiser Urlaub/Zeitausgleich.
- (3) Anrechnung ersparter Aufwendungen/anderweitigen Verdienstes erfolgt nur, wenn rechtlich zulässig und individuell nachweisbar; pauschale Abzüge sind ausgeschlossen.
- (4) Nacharbeit kann im Einvernehmen mit Betriebsrat/Betroffenen vereinbart werden – unter ArbZG-Beachtung (Höchstdauer, Ruhezeit, Ausgleichszeitraum).

### § 9 – Schutzgruppen & Zumutbarkeit

- (1) Besondere Rücksicht auf Schwangere/Stillende, Schwerbehinderte/Gleichgestellte, Jugendliche, Beschäftigte mit Pflege-/Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Einschränkungen.
- (2) Priorisierte Homeoffice-Optionen, Ausnahmen von Zusatz-

- schichten oder alternative Einsätze werden vorrangig geprüft.
- (3) Niemand ist verpflichtet, unverhältnismäßige Risiken einzugehen (z. B. Anfahrt bei Unwetterlage/amtlicher Warnung).

### § 10 – Gesundheitsschutz

- (1) Alle Maßnahmen unterliegen den Vorgaben des ArbSchG; bei Hitze/Kälte/Glätte Maßnahmen wie Temperatur-Grenzwerte am Arbeitsplatz, zusätzliche Pausen, Bereitstellung geeigneter PSA.
- (2) Kurzunterweisungen bei Gefährdungsänderung; Einbindung der FASI/Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt.

### § 11 – Datenschutz & IT-Sicherheit (Kurzbaustein)

- (1) Verarbeitung personenbezogener Daten zur Störungsbewältigung erfolgt zweckgebunden und minimiert.
- (2) Remote-Arbeit nur über freigegebene Systeme; private Cloud/USB tabu; Meldung von IT-Auffälligkeiten an Helpdesk.
- (3) Verantwortlichkeiten und technisch-organisatorische Maßnahmen richten sich nach der internen Datenschutzrichtlinie; dieser Betriebsvereinbarung widersprechende Anordnungen sind unzulässig.

### § 12 – Beteiligung des Betriebsrats / Einigungsstelle

- (1) Unverzügliche Unterrichtung des Betriebsrats über Störung und Maßnahmen; Vorlage der Dokumentation zu § 14 ArbZG-Einsätzen.
- (2) Wiederkehrende/fortdauernde Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG.
- (3) Bei Nichteinigung: Einigungsstelle (§ 76 BetrVG). In akuten Fällen kann der/die Vorsitzende Zwischenentscheidungen zur vorläufigen Handhabung treffen, soweit gesetzlich zulässig.

### § 13 – Auswertung/Reporting

- (1) Nach jeder größeren Störung: Kurzbericht (Ursache, Dauer, betroffene Bereiche, Maßnahmen, Lessons learned).
- (2) Quartalsberichte an den Betriebsrat mit Kennzahlen (Schichtabbrüche, Homeoffice-Notfälle, Mehrarbeit nach § 14 ArbZG, Wegeentschädigungen).

### § 14 – Inkrafttreten, Laufzeit, Nachwirkung

- (1) Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer Neuregelung nach.

## IMPRESSUM

Verlag & Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn; E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de; Internet: www.ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise: 18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“), ZKZ 73985, 19. Jahrgang

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang; SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c, 01277 Dresden

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg; Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497;

E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.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 alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

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

## Im Brennpunkt

# Wenn Ihr Arbeitgeber eine Mitarbeiter-App einführen will – So bestimmen Sie als Betriebsrat mit!

Seitdem das Erstellen eigener Apps keine teure Sache mehr ist, kommen immer mehr Arbeitgeber auf die Idee, eigene Mitarbeiter-Apps erstellen zu lassen. Doch Trend hin oder her: An Ihnen als Betriebsrat kommt Ihr Arbeitgeber damit nicht vorbei. Wichtige Punkte:

## Freiwillig oder Pflicht?

Zuerst müssen Sie klären: Soll die Nutzung freiwillig sein – oder wird sie zur Pflicht? Ihr Arbeitgeber muss wissen: Er darf Beschäftigte nicht zwingen, private Handys für dienstliche Zwecke zu nutzen. Das wäre ein Eingriff in die Privatsphäre. Wenn also eine verpflichtende Nutzung vorgesehen ist, muss der Arbeitgeber ein Diensthandy zur Verfügung stellen – inklusive Datenvolumen, IT-Support und Ersatz bei Defekten. Hier wäre dann eine Betriebsvereinbarung Pflicht!

## Wo Sie als Betriebsrat mitbestimmen

Die Einführung einer Mitarbeiter-App betrifft das tägliche Miteinander im Betrieb. Daher greifen mehrere Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

- **Nr. 1 Ordnung des Betriebs:** Regeln zu Nutzungszeiten, Chatverhalten, Moderation oder Netiquette.
- **Nr. 6 Technische Überwachung:** Apps, die Aktivitäten oder Zugriffe protokollieren, sind automatisch mitbestimmungspflichtig.
- **Nr. 5 Urlaubsplanung:** Wird die App für Dienst- oder Urlaubspläne genutzt, sind Sie ebenfalls im Boot.

## Datenschutz – das Herzstück jeder App-Vereinbarung

Auch bei einer internen App gilt: Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) first! Der Arbeitgeber bleibt Verantwortlicher und muss glasklar festlegen:

- Welche Daten werden erhoben?
- Wofür genau werden sie genutzt?
- Wie lange werden sie gespeichert?
- Wer hat Zugriff?

**Wichtig:** Verlangen Sie zudem ein Datenschutzkonzept mit Löschrufen, Informationspflichten und technischer Absicherung.

### Praxis-Tipp

Achten Sie auf eine automatische Push-Sperre nach Feierabend – das schützt die Ruhezeiten und beugt Diskussionen über das „Recht auf Unerreichbarkeit“ vor.

## Was unbedingt in die Betriebsvereinbarung gehört

Eine gute Vereinbarung zur Mitarbeiter-App schafft Vertrauen statt Kontrolle.

Hier ein kompakter Überblick über die wichtigsten Punkte:

### 1. Zweck und Ziele

Wozu die App eingeführt wird – und was ausdrücklich nicht damit gemacht wird (keine Leistungsüberwachung!).

### 2. Freiwilligkeit und Gerätefrage

Nutzung freiwillig. Keine Pflicht, private Smartphones zu verwenden. Bei Pflicht: Diensthandy durch Arbeitgeber.

### 3. Funktionen der App

**Positivliste:** News, Chat, Dienstplanung, Urlaubsantrag, Krankmeldung.

**Negativliste:** Standorttracking, Aktivitätsüberwachung, Logdatenanalyse.

### 4. Nutzungszeiten

Keine Pflicht zur Reaktion außerhalb der Arbeitszeit. Push-Sperre ab Feierabend.

### 5. Datenschutz & IT-Sicherheit

Minimalprinzip bei Daten, klare Zugriffsrechte, regelmäßige Sicherheitsupdates, Löschroutinen, Auftragsverarbeitung geregelt.

### 6. Betriebsratsrechte

Der Betriebsrat darf die App selbst nutzen – etwa für Infos an die Belegschaft oder zur internen Kommunikation.

### 7. Schulung & Support

Alle Beschäftigten erhalten eine Einführung, bei Problemen steht ein IT-Ansprechpartner bereit.

### 8. Änderungen & Updates

Kein heimliches Nachrüsten von Funktionen! Neue Features nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats.

### Praxis-Tipp

Ich habe für Sie eine Muster-Betriebsvereinbarung vorbereitet. Sie können sie jederzeit bei mir abrufen. Betreff: „BV Mitarbeiter-App“ an meine E-Mail-Adresse: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de)