



PERSONALFORUM 2026

Alterssicherung im Fokus: Die Zukunft der betrieblichen Altersvorsorge

23. April 2026, 10–16 Uhr, BayWa Business Conference Center,
Arabellastraße 4, 81925 München

Einladung

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) steht als zentrales Zukunftsthema im Groß- und Außenhandel im Mittelpunkt der Veranstaltung. Ziel ist es, über aktuelle Entwicklungen und mögliche Reformbedarfe in der Altersvorsorge zu informieren, den Austausch zu fördern und neue Impulse für die betriebliche Praxis zu geben.



**Jetzt
anmelden!**

Fortsetzung auf Seite 2



Liebe LGAD-Mitglieder,
in den Betrieben läuft das Jahr 2026 bereits auf Hochtouren: Erste Projekte werden umgesetzt, wichtige Entscheidungen getroffen und Weichen für die kommenden Monate

gestellt. Für den Groß- und Außenhandel in Bayern ist dieses Jahr entscheidend davon geprägt, wie politische, wirtschaftliche und tarifliche Rahmenbedingungen ineinandergreifen.

Ein zentrales politisches Ereignis sind die Kommunalwahlen in Bayern am 8. März 2026. Sie entscheiden über die Zusammensetzung von Stadt- und Kreisträten sowie über Bürgermeister- und Landratsämter. Kommunen sind die Heimat unserer Betriebe und ihrer Beschäftigten. Kommunalpolitik wirkt direkt und entscheidet ganz konkret über Standortfaktoren. Als Verband entwickeln wir in diesem Jahr unser regionales Engagement mit dem Start

des neuen Formats „Regional:Talk“. Damit schaffen wir vor Ort in den Bezirken eine Netzwerkplattform für den Großhandel und transportieren die Perspektive der Betriebe im regionalen Kontext und mit regionalen Akteuren aus Politik und Verwaltung. Den Auftakt macht Coburg in Oberfranken.

Das neue Jahr 2026 wird auch ein tarifpolitisch herausforderndes Jahr. In Deutschland laufen branchenübergreifend Tarifverträge für rund 10 Mio. Beschäftigte¹ aus. Im Groß- und Außenhandel beginnt die Tarifrunde 2026 im April/Mai und betrifft auch den Entgelttarifvertrag in Bayern. Die negativen Erfahrungen aus den letzten Tarifrunden zeigen: Konfliktreiche Tarifrunden belasten Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen. Die Rückkehr zu einer verlässlichen und planbaren Routine ist entscheidend für eine zukunftsfähige Sozialpartnerschaft. Die tariflichen Rahmenbedingungen müssen in Einklang zur wirtschaftlichen Realität gestaltet und überlange Verhandlungen vermieden werden.

Wie eng Tarifpolitik, wirtschaftliche Entwicklung und Personalfragen miteinander verbunden sind, greifen wir beim diesjährigen Personalforum im April auf. Im Mittelpunkt stehen Fragen der Alterssicherung, insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge. Das Personalforum bietet Raum für Diskussion, Erfahrungsaustausch und konkrete Lösungsansätze, die direkt in die betriebliche Planung einfließen können.

Wir unterstützen Sie auch in diesem Jahr mit verlässlichen Informationen, klaren Positionen und einem offenen Ohr für Ihre Anliegen und freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen die Chancen des Jahres 2026 zu gestalten.

Ihr

Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer

¹Hans Böckler Stiftung, 2025

10:00 – 10:30	Registrierung		
10:30 – 10:40	Begrüßung	Andreas Posselt	Leiter Personal BayWa AG
10:40 – 11:00	Eröffnungsrede	Christian Klingler	Hauptgeschäftsführer LGAD e.V.
11:00 – 12:00	Impulsvortrag	Prof. Dr. Martin Werding	Wirtschaftsweiser Sachverständigenrat der Bundesregierung
12:00 – 12:15	Interviewgespräch	Christian Klingler und Prof. Dr. Martin Werding	
12:15 – 13:15	Mittagsempfang und Netzwerkzeit		
13:15 – 13:45	Praxischeck		
13:45 – 14:30	Podiumsdiskussion	Melanie Jura	Vorstandsmitglied Hamburger Pensionskasse
		Nicola Gehringer	Stellv. Bundesvorsitzende Junge Union
		Dr. Peter Schwark	Sprecher Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH
		N.N.	
		Frank Hurtmanns	Vorsitzender des Arbeitgeber- und Tarif- ausschusses LGAD e.V.
14:30 – 14:45	Verabschiedung und Ausblick		
14:45 – 16:00	Ausklang		
Moderation:	Tilman Schöberl Moderator Bayerischer Rundfunk		

LGAD-Seminarkalender

05. März 2026:

Fachseminar Arbeitsrecht:

**Das Arbeitsverhältnis in der Krise –
Ausgewählte Praxisprobleme**

12. März 2026:

Fachseminar Betriebsberatung:

Goldgrube Logistik

24. März 2026:

Fachseminar Betriebsberatung:

**Wie ein Beirat die Unternehmens-
nachfolge unterstützen kann**

16. April 2026:

Fachseminar Arbeitsrecht:

Low-Performer im Arbeitsverhältnis

23. April 2026:

**LGAD-Personal-
forum 2026**



Einblick in die Verbandsarbeit

Rückblick Seminar „Der kranke Arbeitnehmer“

Am 5. Februar fand unser Fachseminar Arbeitsrecht „Der kranke Arbeitnehmer“ statt – mit rund 70 Teilnehmenden aus den Bereichen Personal und Recht ein stark nachgefragtes Format. Das große Interesse spiegelt die aktuelle politische und wirtschaftliche Relevanz des Themas wider: Krankenstand, Arbeitszeiten und Fehlzeiten stehen seit Monaten im Fokus der öffentlichen Debatte. Beschäftigte waren 2025 im Schnitt rund 19,5 Tage krankgeschrieben, ein weiterhin hohes Niveau mit spürbaren Auswirkungen für Unternehmen.

Entsprechend wird das Thema auch politisch intensiv diskutiert – zuletzt etwa durch die Kritik

von Bundeskanzler Friedrich Merz an hohen Krankmeldungen und der telefonischen Krankschreibung. Aus Arbeitgebersicht sind die Entwicklungen besonders relevant, da krankheitsbedingte Fehlzeiten erhebliche Kosten verursachen: Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit dürfte bis 2025 auf über 84 Mrd. Euro steigen, hinzu kommen hohe Produktionsausfälle.

Vor diesem Hintergrund bot das Seminar nicht nur rechtliche Orientierung, sondern auch praxisnahe Impulse, wie Arbeitgeber Fehlzeiten verantwortungsvoll steuern und zugleich gesunde, leistungsfähige Arbeitsbedingungen fördern können.

Bezahlbarkeit von Energie und Mobilität – eine zentrale Frage

Die vom Gesetzgeber eingeführte BEHG-Abgabe, umgangssprachlich „CO₂-Abgabe“, ist eine Verbraucherabgabe und sollte als solche Lenkungswirkung entfalten und wiederum durch einen Rückfluss an anderer Stelle Bürgern – also Verbrauchern – die Lasten der Energiewende mildern.

Die Abgabe bedeutet bislang aber für Verbraucher, gewerblich oder privat, eine zusätzliche Kostenposition, da mit Ausnahme einer Senkung von Netzentgelten für Strom, bislang kein nennenswerter Rückfluss erfolgte. Die in der fünften Stufe steigende CO₂-Abgabe stellt damit zwischenzeitlich eine beachtliche Mehrbelastung dar und schwächt einerseits die Leistungsfähigkeit von Mittelstandsunternehmen, aber auch die Kaufkraft des privaten Sektors. Andererseits fließt das Aufkommen an CO₂-Abgaben in großen Teilen in wenig effiziente, staatlich gelenkte Klimaschutzmaßnahmen oder in den allgemeinen Bundeshaushalt.

Die aktuelle Praxis der CO₂-Abgabe birgt damit eine ganze Reihe von Negativwirkungen, verfehlt ihr Ziel doch wesentlich, verunsichert und belastet Wirtschaft und Verbraucher durch Mehrkosten. Dringend notwendig wären politische Bedingungen, sei es auf EU- oder nationaler Ebene, die eine gesicherte Versorgung mit bezahlbarer Energie für die Sektoren Verkehr, Wärme und Industrie mit Langfristperspektive



Marc-Manuel Simler, Geschäftsführer der AVIA Deutschland GmbH und Mitglied im LGAD-Vorstand

sichern und dabei bereits heute vorhandene technologische Wege nutzen. Dies müsste mit einer langfristigen Reduzierung des CO₂-Anteils in allen Energieträgern sowie Brenn- und Kraftstoffen einhergehen.

Der Wirtschaftsstandort Deutschland muss durch die zielgerichtete Förderung synthetischer und klimafreundlicher Alternativkraftstoffe für den gewerblichen Güterverkehr und international wettbewerbsfähige Energiekosten wieder an Attraktivität für Industrie und Handel gewinnen. Mit Blick auf THG-Quoten und das BEHG führt aber das bisherige Fehlen finaler Entscheidungen

des Gesetzgebers und damit verbundener Planungsunsicherheit zum Jahresbeginn 2026 zu weiter steigenden Preisen für Energie und Kraftstoff.

Die Forcierung von Treibhausminderungsquoten ist Bestandteil des europäischen Green Deals. Nach derzeitigem Stand ist mit einer Entscheidung des Gesetzgebers zur Umsetzung der REDIII (Gesetz zur Weiterentwicklung der Treibhausgas-minderungsquote) auf nationaler Ebene nicht vor Ende des ersten Quartals 2026 zu rechnen. Die entscheidenden Lesungen im Bundestag und Bundesrat finden voraussichtlich erst in KW 13 statt. Regeln der REDIII gelten dann aber rückwirkend schon zum 01.01.2026. Der Akzeptanz staatlicher Klimaschutzpolitik ist ein solches Auseinandertriften von Gesetzgebung und unternehmerischer Realität nicht dienlich.

Wichtig wäre es nun Realismus durch ein logisches Ineinandergreifen von politischen Entscheidungen und dem wirtschaftlich und ökologisch Notwendigen erkennen zu lassen. Das so wichtige Vertrauen bei Unternehmen und Verbrauchern könnte sicherlich zügig zurückgewonnen werden, indem Technologieoffenheit gewährt wird, Fehlsteuerung in der Energie-, Strom- und CO₂-Bepreisung abgestellt werden und so die ursprünglich beabsichtigten Entlastungen erreicht werden.

Politiker:Talk...

... mit Walter Nussel MdL, CSU

Den Jahresabschluss nutzten wir für einen intensiven Austausch mit Walter Nussel, Beauftragter für Bürokratieabbau der Bayerischen Staatsregierung, zu aktuellen politischen Her-

ausforderungen und Lösungsansätzen. Im Gespräch ging es vor allem darum, wie ein praxisnaher und wirksamer Systemwechsel gestaltet werden kann.

Ein besonderer Schwerpunkt war die Stärkung der Grundversorgung – von Gesundheit und Ernährung über Arbeitsplätze und Löhne bis hin zu Energieversorgung und Infrastruktur. Gemeinsam diskutierten wir, wie diese Bereiche stärker in den Vordergrund rücken können, um eine stabile und verlässliche Basis für die Gesellschaft zu schaffen.

Auch das Thema Datenschutz kam zur Sprache: Wir sprachen darüber, wie bestehende Standards überdacht und Verwaltungsprozesse vereinfacht werden könnten, um Entscheidungen effizienter umzusetzen.

Das Gespräch mit Walter Nussel bot uns wertvolle Einblicke und konkrete Ansatzpunkte, um praxisorientierte Politik noch wirksamer zu gestalten.



LGAD-Vorstand und Walter Nussel (MdL)

Von unserem Servicepartner erklärt

Moderne Mobilität im Groß- und Außenhandel: Strategien für mehr Effizienz und Flexibilität

Die Mobilitätsanforderungen im Groß- und Außenhandel haben sich grundlegend verändert. Volatile Märkte und schwankende Auftragsituationen erfordern heute deutlich flexiblere Lösungen als den klassischen Fuhrpark. Wie können Unternehmen ihre Mobilität kosteneffizient und bedarfsgerecht gestalten?

Das Dilemma vieler Großhändler: Vertriebsmitarbeiter benötigen verlässliche Fahrzeuge für regelmäßige Kundenbesuche, gleichzeitig entstehen ungeplante Bedarfe – die kurzfristige Messe, der wichtige Lieferantentermin im Ausland oder temporäre Projektunterstützung. Ein zu großer Fuhrpark bindet Kapital, ein zu kleiner führt zu teuren Ad-hoc-Lösungen.

Strategischer Ansatz:

Das Hybrid-Mobilitätskonzept

Moderne Flottenstrategien setzen auf einen intelligenten Mix verschiedener Mobilitätsbausteine:

1. Geschäftsreisen optimieren

Für internationale Geschäftsbeziehungen bietet das weltweite Netzwerk von SIXT an über 2.000 Stationen Zugang zu einheitlichen Standards und hinterlegten Firmentarifen. Die zentrale Mietwagen-Buchung erfolgt per App oder Business-Travel-Tools – für volle Transparenz und Kostenkontrolle.

Bei dichten Terminplänen in Metropolen bieten professionelle Fahrservices klare Vorteile: Mit-

arbeiter können Reisezeit produktiv nutzen. Mit SIXT ride steht dieser Service an über 600 Destinationen zur Verfügung.

2. Fuhrparkflexibilität durch moderne Langzeitmodelle

Hier liegt oft das größte Optimierungspotenzial: Statt langfristiger Leasingverträge ermöglichen flexible Abo-Modelle eine bedarfsgerechte Anpassung. Mit dem SIXT+ Auto Abo können Unternehmen beispielsweise Fahrzeuge ab einem Monat Laufzeit nutzen und profitieren dabei von mehreren Vorteilen:

- **Volle Kostentransparenz:** Ein Festpreis deckt Wartung, Verschleiß, Bereifung, Versicherung und alle Pflichten ab – keine überraschenden Rechnungen.
- **Schnelle Skalierbarkeit:** Reagieren Sie flexibel auf saisonale Spitzen, temporäre Projekte oder Ausfälle – ohne jahrelange Bindungen.
- **Reduzierter Verwaltungsaufwand:** Weniger Koordination, mehr Zeit für das Kerngeschäft

Für regelmäßigen Bedarf von 5–6 Wochen bietet die tagesgenaue SIXT rent Langzeitmiete zusätzliche Flexibilität bei Brückenlösungen oder befristeten Projekten.

3. Für die Vielreisenden: Das Flatrate-Modell

Vertriebsleiter oder Geschäftsführer, die ständig zwischen Standorten pendeln, profitieren von unbegrenzten Mietoptionen zu einem monatlichen Festpreis. Mit SIXT+ unlimited

stehen in zehn europäischen Märkten jederzeit Mietfahrzeuge zur Verfügung. Das spart separate Mietwagenbuchungen sowie Taxi- und Parkkosten.

Die richtige Mischung finden

Analysieren Sie Ihren Mobilitätsbedarf und unterscheiden Sie:

- **Grundbedarf:** Fahrzeuge, die täglich im Einsatz sind > Eigene Flotte oder Auto Abo
- **Regelmäßige Spitzenbedarfe:** Vorhersehbarer Mehrbedarf > Planbare Kurz- oder Langzeitmiete
- **Spontane Bedarfe:** Ungeplante Anforderungen > Flexible Kurzzeitoptionen und Fahrservices

Diese Hybridstrategie reduziert Fixkosten, erhöht die Flexibilität und sorgt für planbare Budgets.

Als LGAD-Mitglied profitieren Sie von einem exklusiven Rahmenvertrag mit SIXT. Dieser bietet Ihnen attraktive B2B-Sonderkonditionen mit vergünstigten Tarifen und wertvollen Inklusivleistungen, die Ihre Mobilitätskosten spürbar reduzieren.



Kontakt: Informationen zu Ihren LGAD-Sonderkonditionen erhalten Sie über den Verband oder direkt bei SIXT per E-Mail unter lgad@sixt.com

Politiker:Talk...

... mit Markus Ferber MdEP, CSU

Zum Jahresauftakt unserer Politreihe „Politiker:Talk“ durften wir Markus Ferber (MdEP), im Haus der Bayerischen Wirtschaft begrüßen. Als stellvertretender Vorsitzender des Unterausschusses für Steuerfragen (FISC) und Mitglied im Ausschuss für Wirtschaft und Währung (ECON) gab er spannende Einblicke in die aktuellen Entwicklungen im Europäischen Parlament.

Im Mittelpunkt des Gesprächs standen Fragen der europäischen Wettbewerbsfähigkeit, der CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM), Verteidigungssouveränität, das MERCOSUR-Ab-

kommen sowie die Energiepreise als zentrales Thema auf EU-Ebene.

Darüber hinaus wurde die Bedeutung des Binnenmarkts als tragende Säule der Europäischen Union hervorgehoben. Gerade vor dem Hintergrund globaler Umbrüche steht die EU vor der Herausforderung, die Interessen von 27 Mitgliedstaaten zu bündeln – eine Vielfalt, die zugleich Stärke und anspruchsvolle Aufgabe ist. Der Austausch machte deutlich, welche zentrale Rolle die Europäische Union für wirtschaftliche Stabilität und politische Handlungsfähigkeit spielt.



Jahresauftakt mit Markus Ferber MdEP (Mitte), LGAD Präsident Christoph Leicher (rechts) und LGAD Hauptgeschäftsführer Christian Klingler (links)

Top-Führungskräfte im eigenen Haus entwickeln – Mitarbeiterbindung durch attraktive Masterprogramme

Engagierte Mitarbeitende langfristig im Unternehmen zu halten, wird für viele Groß- und Außenhandelsbetriebe zunehmend zur Herausforderung. Eine besonders wirksame Möglichkeit, vielversprechende Talente an das Unternehmen zu binden, ist die gezielte Förderung ihrer Weiterentwicklung und das Angebot einer hochwertigen Weiterbildung. Ein Masterabschluss zählt dabei zu den attraktivsten Perspektiven für ambitionierte Fachkräfte.

Die Akademie Handel, die bereits erfolgreiche Traineeprogramme für das mittlere Management anbietet, hat ihr Portfolio in Kooperation mit der Triagon Academy nun um Masterprogramme für die nächste Führungsebene erweitert. Damit erhalten Unternehmen die Möglichkeit, qualifizierte Fachwirt:innen und Fachkaufleute (Bachelor Professional) in kurzer Zeit zu hochqualifizierten Master-Absolvent:innen weiterzuentwickeln.

Die Masterprogramme sind speziell auf betriebliche Anforderungen zugeschnitten und ermöglichen den direkten Einstieg ins Masterstudium. So nutzen Unternehmen einen der schnellsten Wege der europäischen Hochschulregion, um Managementkompetenz im eigenen Haus auszubauen. Dank dem Live-Online-Format und

flexibel abrufbaren Vorlesungsaufzeichnungen lassen sich Studium und Beruf optimal vereinbaren.

Individuelle Lernzeiten minimieren Eingriffe in betriebliche Abläufe und machen eine Freistellung während der Arbeitszeit weitgehend überflüssig. Gleichzeitig sorgt die intensive Betreuung durch erfahrene Dozierende dafür, dass die Teilnehmenden bestmöglich auf ihren erfolgreichen Abschluss vorbereitet werden.

Die Programme im Überblick:

- **M.Sc. Leadership and Strategic Management (2 Semester)** vermittelt strategische und führungsbezogene Kompetenzen, die besonders in mittelständischen und größeren Unternehmen gefragt sind.
- **M.Sc. Project Studies (2 Semester)** ist einzigartig im deutschsprachigen Raum. Das Studium basiert auf einem selbst definierten Unternehmensprojekt. Betriebe profitieren direkt, da Mitarbeitende konkrete Innovations- oder Optimierungsziele für ihr Unternehmen umsetzen.
- **MBA (3 Semester)** vermittelt ein breites Spektrum an Managementwissen mit wähl-

baren Vertiefungen wie z. B. Trade Management, was Teilnehmende ideal für unterschiedlichste Positionen im Groß- und Außenhandel qualifiziert.

Die Vorteile der Masterprogramme für Unternehmen sind gezielte Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden, stärkere Bindung ans Unternehmen, schneller Wissenstransfer und messbarer Mehrwert im Tagesgeschäft.

Die letzten Masterstudiengänge sind am 15.11.2025 erfolgreich gestartet. Der nächste Starttermin ist der 15. Mai 2026. LGAD-Mitgliedsunternehmen erhalten den Kooperationsrabatt der Akademie Handel in Höhe von 150 €. Den entsprechenden Gutschein-Code finden sie auf der Website der Akademie Handel.

Weitere Informationen erhalten Sie von Annett Schwarze, Telefon: 089-55145 38, E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de oder unter www.akademie-handel.de



Gemeinsam kochen, genießen und ins neue Jahr starten

Jahresauftakt voller Genuss und Teamgeist



Unsere Neujahresfeier im Januar stand unter dem Motto „orientalische Küche“ – ein perfekter Rahmen, um gemeinsam zu kochen, sich kreativ auszuprobieren und einfach Zeit miteinander zu verbringen.

An verschiedenen Kochstationen konnten wir selbst Hand anlegen, frische Zutaten vorbereiten, Gewürze entdecken und die Vielfalt der orientalischen Küche erleben. Vom Würzen bis zum Anrichten entstand ein bunter Mix aus kreativ zubereiteten Gerichten, der direkt Lust auf mehr machte.

Das Kochevent bot nicht nur kulinarischen Genuss, sondern vor allem Gelegenheit für Gespräche, Austausch und entspanntes Beisammensein. Zwischen Schneidebrettern und Pfannen entwickelte sich schnell eine lockere Atmosphäre, in der Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen ins Gespräch kamen.

Aus dem Themenbereich Recht

Kein Anspruch auf Entfristung und Folgebeschäftigung für Betriebsratsmitglieder

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten auf Grundlage eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt. Während dieses Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Zum Ablauf der Befristung erhielten 16 der insgesamt 19 befristet Beschäftigten ein Angebot auf unbefristete Folgebeschäftigung – nicht jedoch das Betriebsratsmitglied. Der Kläger sah darin eine Benachteiligung aufgrund seiner Betriebsratsmitgliedschaft bzw. dass er als Betriebsratsmitglied auf der Gewerkschaftsliste stehe. Er klagte gegen die Wirksamkeit der Befristung sowie hilfsweise auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber argumentierte, man sei mit

seinem persönlichen Verhalten und der Arbeitsleistung nicht zufrieden gewesen; die Betriebsrats Tätigkeit habe bei der Entscheidung keine Rolle gespielt.

Beide Vorinstanzen hielten die Befristung für wirksam. Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 18. Juni 2025 (7 AZR 50/24) entschieden, dass die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat der Wirksamkeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG grundsätzlich nicht

entgegensteht. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch für Betriebsratsmitglieder regulär mit der vereinbarten Frist. Das Betriebsratsmitglied ist durch das Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG geschützt. Eine unzulässige Benachteiligung liegt vor, wenn einem Betriebsratsmitglied wegen seines Mandats kein Folgevertrag angeboten wird. In diesem Fall kann ein Anspruch auf Schadensersatz in Form des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrags bestehen. Im vorliegenden Fall konnte jedoch nicht festgestellt werden, dass die Betriebsrats Tätigkeit Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags war.

Praxishinweise

Das Urteil bestätigt die bisherige Linie des BAG wonach die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht automatisch durch das Betriebsratsmandat erzwungen werden kann. Sachlich gerechtfertigte Befristungen bleiben auch bei Betriebsratsmitgliedern wirksam.

Für die Praxis bedeutet das, dass Arbeitgeber die Überprüfung von Befristungen und die Entscheidung über ein mögliches Angebot für einen Folgevertrag nach einheitlichen, für alle Beschäftigten geltenden Maßstäben treffen sollten. Die Betriebsrats Tätigkeit darf dabei keinerlei Einfluss auf die Entscheidung haben. Bei befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern ist es ratsam rechtzeitig vor Ablauf der Befristung zu prüfen, ob ein Folgevertrag angeboten wird. Dabei sind die Entscheidungsprozesse sorgfältig zu dokumentieren, um potenziellen Vorwürfen einer Benachteiligung vorzubeugen und diese im Streitfall entsprechend belegen zu können.

Aus dem Themenbereich Recht

Keine Obergrenze für Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin seit August 2022 als Advisor I Customer Service beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet. Der Arbeitsvertrag sah eine viermonatige Probezeit vor, in der mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis kurz vor Ablauf der Probezeit im vierten Beschäftigungsmonat unter Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Nach Ansicht der Klägerin sei die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang und argumentierte, sie dürfe höchstens ein Viertel der Vertragslaufzeit betragen – also drei Monate. Daher könne das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB enden. Es sei aber davon auszugehen, dass wegen Unwirksamkeit der Probezeitklausel die Vereinbarung der Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 4 TzBfG insgesamt entfalle. Jedenfalls bedürfe die Kündigung der sozialen Rechtfertigung, weil die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nur so lang sein könne wie eine zulässig vereinbarte verhältnismäßige Probezeit. Diese sei vorliegend mit drei Monaten anzusetzen. Zudem hätte das Kündigungsschutzgesetz beachtet werden müssen, da sich die Frist des § 1 Abs. 1 KSchG ebenfalls auf drei Monate verkürzt habe.

Das LAG Berlin-Brandenburg gab der Klage teilweise statt.

Entscheidung

Das BAG hat mit Urteil vom 30.10.2025 (Aktenzeichen: 2 AZR 160/24) entschieden, dass es – anders als von der Vorinstanz LAG Berlin-Brandenburg angenommen – keine (etwa prozentuale) feste Obergrenze für die Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen gibt. Entscheidend ist, dass die vereinbarte Dauer im Einzelfall verhältnismäßig ist. Es ist stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Im konkreten Fall war die Probezeit von vier Monaten angemessen, da ein detaillierter Einarbeitungsplan über 16 Wochen vorlag. Das BAG stellte zudem klar, dass die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG unangetastet bleibt, also unabhängig von einer Probezeit stets 6 Monate beträgt.

Fazit

Das BAG hat klargestellt, dass es keine feste Obergrenze für die Probezeit gibt. Entscheidend ist, dass die vereinbarte Dauer im Einzelfall verhältnismäßig ist. Für die Praxis bedeutet das, dass eine lange Probezeit auch bei kurzen Befristungen möglich ist, wenn sie sachlich begründet ist, etwa aufgrund eines umfangreichen und detaillierten Einarbeitungsplans. Einen festen Prozentsatz oder eine starre Obergrenze gibt es hingegen nicht.

Impressum

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

A Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Bayern Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Elena Hary, Samira Kohrt

Grafik: The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck: Zimmermann Druck, Unterschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Postfach 201337, 80013 München

Telefon: 089 54 59 37-0

info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg

Telefon: 0911 20 31 80

nuernberg@lgad.de

Folgen Sie dem LGAD auch auf

