

sfm-aktuell

2. Halbjahr 2025 – Dezember / Januar 2026

NEUES vom BAG

u. a. Befristung eines BR-Mitglieds – **Urlaubsverzicht** – Wahlberechtigung Matrix-Manager – **Workday-Entscheidung** – Elternzeit und betriebliche AV – **Kryptowährung als Sachbezug** – Kündigungsschutz Schwangerer – **Aktionsoptionen bei Karenzentschädigung** – Vergütung (freigestellter) BR-Mitglieder – **gevestete Optionsrechte nach AV-Ende** – **verspätete Zielvorgabe** – **Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft ...**

Weitere Themen

- ▶ **BAG-shorties** S. 2ff
- ▶ **Was heißt hier „schriftlich“?** S. 3ff
- ▶ **MB bei psychischer GFB**S. 8f
- ▶ **Neuwahlen verschleppt – MBR verspielt?** S. 9ff
- ▶ **Rechengrößen der Sozialversicherung 2026** S. 10
- ▶ **Perfect Match – MB bei Potentialanalysen** S. 11ff
- ▶ **Ausblick**S. 14
- ▶ **EuGH-Report**..... S. 15ff
- ▶ **Rausblick**.....S. 16
- ▶ **Frisch am Tisch**S. 19f
- ▶ **Rechtsprechungsupdate zur BR-Wahl 2026** S. 21ff

Danke

Und wieder geht ein Jahr zu Ende und wir sind nicht fertig mit der Arbeit... Nein, wir wollen nicht jammern, es freut uns ja, dass sich viele Gremien dauerhaft von uns beraten lassen und im Individualarbeitsrecht viele Mandant:innen auf Empfehlung kommen. Vielen Dank für das Vertrauen. Da freut uns auch, dass wir in den jährlichen Rankings von **Stern**, **Handelsblatt** und **Juve** wieder dabei sind.

Das geht aber alles nur mit einem guten, engagierten Team. Daher an dieser Stelle auch Dank an die Kolleg:innen, die dazu beigetragen haben, dass wir „abliefern“ konnten. Es sind ja nicht nur die, deren Gesichter man sieht, sondern auch die, die dafür sorgen, dass Akten angelegt, Termine vereinbart und Rechnungen geschrieben werden.

Unser Heft ist dieses mal sehr betriebsratswahllastig, was angesichts der kommenden „Wahlsaison“ im Frühjahr 2026 aber sicher nicht verwundert. **Barbara Renkl** setzt sich mit der Schriftform bei den Wahlvorschriften auseinander, **Krikor R. Seebacher** kommentiert

eine Entscheidung zu Konsequenzen einer verzögerten Neuwahl und ich habe eine Rechtsprechungsübersicht erstellt, die auf 14 Seiten zahlreiche Entscheidungen seit dem letzten Wahlturnus darstellt.

Aber auch andere Themen sollen nicht zu kurz kommen. Neben den Klassikern der BAG-shorties aus dem ersten Halbjahr und dem EuGH-Report gibt es Beiträge zur Mitbestimmung bei psychischer Gefährdungsbeurteilung von **Tanja Himmelsdorfer** und zur Mitbestimmung bei Potentialanalysen von **Barbara Renkl**.

Das neue Jahr wird zunächst geprägt sein von Beratungen zur Betriebsratswahl und dann sicherlich von Schulungen von Neu- oder Wiedergewählten. Thematisch werden wir uns einmischen in die Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie, die bis Juni zu erfolgen hat, wenngleich ein entsprechender Gesetzentwurf immer noch nicht vorliegt. Stay tuned.

Jetzt wünschen wir viel Spaß beim Lesen in der Hoffnung, dass das ein oder andere hilfreich ist.

Michael Fleischmann, RA

BAG 18.06.2025 – 7 AZR 50/24 Befristungsverlängerung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds

Wird ein an sich zulässig befristeter Arbeitsvertrag eines Betriebsratsmitglieds wegen des Betriebsratsmandats nicht verlängert, kann aufgrund der Vorschrift des § 78 Satz 2 BetrVG der Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz verlangt werden. Im konkreten Fall wurde der Anspruch abgelehnt, weil die Kausalität zwischen Betriebsratsamt und Nichtverlängerung nicht belegt werden konnte.

BAG vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24, Bestätigung von LAG Niedersachsen vom 9. Januar 2024 – 11 Sa 476/23, zit. nach PM des BAG Nr. 26/25

BAG 03.06.2025 – 9 AZR 104/24 Unzulässiger Urlaubsverzicht

Es bleibt dabei, dass im bestehenden Arbeitsverhältnis ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“ kann. Ein ggf. zulässiger sog. Tatsachenvergleich, auf den § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden wäre, setzt voraus, dass eine bestehende (echte) Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll.

BAG vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24, Bestätigung von LAG Köln vom 11. April 2024 – 7 Sa 516/23, zit. nach PM des BAG Nr. 23/25

BAG 22.05.2025 - 7 ABR 28/24 Wahlberechtigung in der Matrix

Führungskräfte in Matrix-Strukturen, die mehreren Betrieben eines Unternehmens angehören haben in den jeweiligen Betrieben das aktive

innerhalb des Konzerns an eine andere Gesellschaft überträgt, um die cloudbasierte Software für Personalverwaltung „Workday“ zu testen. Zumindest die Daten, die noch nicht mal in der entsprechenden BV aufgeführt sind, sind prima vista nicht

BAG-Splitter

Berichtszeitraum: 1. Halbjahr 2025

- zusammengestellt und redaktionell bearbeitet von RA M. Fleischmann -

Bitte beachten, dass die Wiedergabe der Entscheidungen stark verkürzt ist und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist. Basis der Auswertung sind sowohl die in Pressemitteilungen des BAG mitgeteilten Entscheidungen, aber auch weitere, die wir für interessant erachten.

Wahlrecht.

BAG vom 22.05.2025 - 7 ABR 28/24, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Baden-Württemberg vom 13.06.2024 - 3 TaBV 1/24), zit. nach PM des BAG Nr. 22/25.

Anm. sfm: In einem weiteren Verfahren ging es um Matrix-Manager mit (Haupt-)arbeitsplatz im Ausland. Hier hat das BAG am 23.09.2025 – 1 ABR 25/24 eine positive Entscheidung des LAG Bremen vom 2.5.2024 - 2 TaBV 2/23 aufgehoben. Die Gründe lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

BAG 08.05.2025 – 8 AZR 209/21 Schadenersatz nach Transfer von Mitarbeiterdaten ins Ausland zu Testzwecken - Workday

Ein Arbeitnehmer kann Anspruch auf Schadenersatz wegen einer Verletzung der Datenschutz-Grundverordnung haben, wenn der Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten

erforderlich. Für die Nutzung von Mitarbeiterdaten als Testdaten gelten hohe Anforderungen. Als Zweck kann nicht die „Durchführung des Arbeitsverhältnisses“ herangezogen werden.

BAG vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 209/21 (nach EuGH vom 19. Dezember 2024 - C-65/23 – [K GmbH], Aufhebung von LAG Baden-Württemberg vom 25. Februar 2021 – 17 Sa 37/20, zit. nach PM des BAG Nr. 20/25

Siehe dazu auch: Fleischmann, Echtdaten als Testdaten bei Workday, Computer und Arbeit – CuA 2025 Heft 10 S. 35f

BAG 06.05.2025 – 3 AZR 65/24 Keine Berücksichtigung von Elternzeiten bei der Wartezeit in der Versorgungsanstalt der Deutschen Post

Wenn ein betriebliches Altersversorgungssystem eine Wartezeit nach Anzahl vergüteter Monate voraus-

setzt und bei Änderung eine Besitzstandsregelung ebenfalls, sei das zulässig, so der 3. Senat. Eine mögliche mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts sei jedenfalls gerechtfertigt. In Systemen der betrieblichen Altersversorgung ist es – jedenfalls bei umlagebasierten Systemen, die an vergütungspflichtige Zeiten anknüpfen – zulässig, Monate ohne Entgelt – und damit auch Zeiten des ruhenden Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungs- oder Elternzeiten – von der Berücksichtigung auszunehmen.

BAG vom 6. Mai 2025 – 3 AZR 65/24, Bestätigung von LAG München vom 28. November 2023 – 7 Sa 206/23 zit, nach PM des BAG Nr. 19/25

BAG vom 16. April 2025 – 10 AZR 80/24

Bezahlung in Kryptowährung ist Sachbezug

Die Erfüllung von Provisionsansprüchen von Arbeitnehmer:innen durch Zahlung mit bzw. Übertragung von Kryptowährung kann grundsätzlich als Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO vereinbart werden. Dabei ist zu beachten, dass der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts in Geld ausgezahlt werden muss.

BAG vom 16. April 2025 – 10 AZR 80/24, Aufhebung von LAG Baden-Württemberg, Kammern Mannheim vom 10. April 2024 – 19 Sa 29/23, zit, nach PM des BAG Nr. 17/25

BAG 03.04.2025 – 2 AZR 156/24

Sonderkündigungsschutz für Schwangere auch nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist

Wenn der Arbeitgeber vom Sonderkündigungsschutz wegen Schwangerschaft keine Kenntnis hat, kommt die Verschiebung der Klagefrist nach § 4 S. 4 KSchG (wenn die Kündigung der Zustimmung einer

Behörde bedarf) nicht zum Tragen. Die Arbeitnehmerin kann bei späterer Kenntnis aber die verspätete Zulassung der Klage nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG beantragen. Erlangt sie schuldlos erst nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwanger-

schaft, ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf Antrag nachträglich zuzulassen.

Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses (Kenntnis) zulässig (§ 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Positive Kenntnis vom Bestehen einer Schwangerschaft (inkl. Zeitpunkt des Beginns) ist regelmäßig erst

Was heißt hier „schriftlich“?

Schriftformerfordernis im Rahmen der Betriebsratswahl (normales Wahlverfahren)

von RAin Barbara Renkl

Die Wahlordnung zum BetrVG sieht an mehreren Stellen dem Wortlaut nach eine „**schriftliche**“ Erklärung vor. Ob unter „schriftlich“ tatsächlich „echte“ Schriftform (d.h. gem. § 126 Abs. 1 BGB eigenhändige Unterzeichnung der Urkunde durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens) gemeint ist oder Textform (§ 126 b BGB), d.h. Email, Scan, Telefax etc., ausreicht, ist für die verschiedenen Regelungstatbestände unterschiedlich zu betrachten. Teilweise liegt auch noch keine Klärung durch die Rechtsprechung vor.

Ein kurzer Überblick (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

§ 1 Abs. 2 WO: Geschäftsordnung

Schriftform gem. **§ 126 Abs. 1 BGB** erforderlich, Verstoß führt zur Nichtigkeit (Fitting WO § 1 Rn. 3), ausreichend: vollständiger Wortlaut in einer unterschriebenen Niederschrift iSd § 1 Abs. 3 S. 2 und 3 WO (Richardi BetrVG/ Forst WO § 1 Rn. 7 m.w.N.)

§ 4 Abs. 1 WO: Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste

Schriftform gem. **§ 126 Abs. 1 BGB** erforderlich (h.M. Fitting, WO § 4 Rn. 3 mit Verweis auf GK-BetrVG/Jacobs § 4 WO Rn. 7; Richardi BetrV /Forst WO § 4 Rn. 3; DKW/Homburg § 4 WO Rn. 8; Kramer IT-ArbR/Neu § 3 Rn. 151), Fax oder Email reicht nicht (aber ggf. Hinweispflicht des WV)
(... weiter nächste Seite ...)

aufgrund des entsprechenden Ergebnisses einer ärztlichen Untersuchung gegeben. Damit begann die Frist nicht bereits mit dem positiven Schwangerschaftstest.

BAG vom 3. April 2025 – 2 AZR 156/24, Bestätigung von Sächsisches LAG vom 22. April 2024 – 2 Sa 88/23, zit, nach PM des BAG Nr. 16/25

BAG 27.03.2025 – 8 AZR 63/24 Berechnung einer Karenzentschädigung ohne nachträglich ausgeübte virtuelle Aktienoptionen

In die Berechnung der Grundlagen einer Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot i. S. v. §§ 74 ff. HGB fließen

Leistungen aus einem virtuellen Aktienoptionsprogramm mit ein, sofern die Optionsrechte noch im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt worden sind. Diese sind nach § 74b Abs. 2 HGB mit dem Durchschnitt der letzten drei Jahre bzw. der Dauer des Bestehens der maßgebenden Vertragsbestimmung in Ansatz zu bringen. Werden Optionsrechte erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt, gehören sie nicht zu dem Bezugszeitraum.

BAG vom 27. März 2025 – 8 AZR 63/24, Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 12. Januar 2024 – 3 Sa 462/23 zit, nach PM des BAG Nr. 14/25

... schriftlich ...

§ 4 Abs. 2 WO: Mitteilung Entscheidung über Einspruch

Mitteilung der Entscheidung über den Einspruch kann nach wohl überwiegender Meinung durch Telefax oder E-Mail erfolgen (vgl. Fitting WO § 4 Rn. 8; Kramer IT-ArbR/Neu § 3 Rn. 152). Eine analoge Anwendung des § 126 Abs. 1 BGB soll hier nicht geboten sein, weil das in § 4 Abs. 2 S. 5 verankerte Schriftlichkeitsgebot allein der Sicherstellung dient, dass der den Einspruch einlegende Beschäftigte eine belegbare Mitteilung über das Ergebnis seines Einspruchs durch den Wahlvorstand erhält. Hierzu ist die Textform in entsprechender Anwendung des § 126b BGB ausreichend und kann zB durch Telefax oder Übermittlung eines Scans mittels E-Mail erfüllt werden (Argument: Ausführungen des BAG vom 20.10.2021 – 7 ABR 36/20 zum Schriftlichkeitserfordernis des § 7 Abs. 2 S. 2 WO)

Andere Ansicht allerdings: GK-BetrVG/Jacobs Rn. 8; Richardi BetrVG/Forst § 4 Rn. 9; Düwell WO § 4 Rn. 9, jeweils ohne nähere Begründung

->Fazit: hier ist Vorsicht geboten!

§ 6 Abs. 3 S. 2 WO: Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagslisten

Schriftform gem. § 126 Abs. 1 BGB erforderlich; die Einhaltung der Textform des § 126b BGB genügt nicht (so BAG vom 20.10.2021 – 7 ABR 36/20)

§ 7 Abs. 1 WO: Bestätigung des Zeitpunkts der Einreichung der Vorschlagslisten

Schriftform gem. § 126 BGB erforderlich (so jedenfalls Richardi BetrVG/Forst WO § 7 Rn. 1)

§ 7 Abs. 2 WO: Unterrichtung über Beanstandung/ Ungültigkeit der Vorschlagslisten

Für die Beanstandung durch den Wahlvorstand (... weiter nächste Seite)

BAG vom 20.03.2025 - - 7 AZR 46/24

Vergütung (freigestellter) Betriebsratsmitglieder - Darlegungs- und Beweislast

Will der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als Anpassung nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darstellen durfte, wieder zurücknehmen, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war.

Unabhängig von § 37 Abs. 4 BetrVG kann sich aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung wegen Betriebsratsstätigkeit darstellen würde. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist nicht abschließend.

BAG vom 20. März 2025 – 7 AZR 46/24, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Niedersachsen, vom

8. Februar 2024 – 6 Sa 559/23, zit.
nach PM des BAG Nr. 13/25

BAG 19.03.2025 – 10 AZR 67/24
Kein unmittelbarer Verfall von
ausübbareren Optionsrechten nach
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Verfallklausel in AGB, dass zugunsten des Arbeitnehmers bereits „gevestete“ (Ausübbarkeit nach Mindestwartefrist) virtuelle Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung sofort verfallen, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB). Sie ist unwirksam. Das Gleiche gilt für eine Klausel, die vorsieht, dass die „gevesteten“ virtuellen Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie innerhalb der sog. „Vesting-Periode“ entstanden sind.

BAG vom 19. März 2025 – 10 AZR 67/24, Aufhebung von LAG München vom 7. Februar 2024 – 5 Sa 98/23 und Aufgabe von BAG 28. Mai 2008 – 10 AZR 351/07, zit. nach PM des BAG Nr. 12/25

BAG 19.02.2025 – 10 AZR 57/24
Eine verspätete Zielvorgabe kann
zu Schadensersatz führen

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine Verpflichtung, dem Arbeitnehmer rechtzeitig für eine Zielperiode Ziele für eine variable Vergütung vorzugeben, löst dies, wenn eine nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann (weil sehr spät), grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i.V.m. § 283 Satz 1 BGB auf Schadensersatz statt der Leistung aus. Für die Schadensschätzung (§ 287 Abs. 1 ZPO) ist

... schriftlich ...

genügt die Einhaltung der **Textform nach § 126b BGB** (so BAG vom 20.10.2021 – 7 ABR 36/20)

§ 17 Abs. 1 WO: Benachrichtigung der gewählten Beschäftigten - ungeklärt

- für Schriftform iSv § 126 Abs. 1 BGB: Richardi BetrVG/ Frost WO § 17 Rn. 1;
- für Textform, d.h. E-Mail oder Fax ausreichend: DKW/Homburg WO § 17 Rn. 1; Fitting WO § 17 Rn. 2)

->grds. nur Bedeutung für Fristbeginn und Annahmefiktion nach Fristablauf, keine Auswirkung, wenn Wahl ausdrücklich angenommen wird

Was ist mit einer elektronischen Signatur?

Eine **qualifizierte elektronische Signatur** i.S.d. Art. 3 Nr. 12 eIDAS kann ggf. die Schriftform i.S.d. § 126 Abs. 1 BGB ersetzen (§§ 126 Abs. 3, 126 a BGB).

Die Rechtsprechung hat sich (soweit ersichtlich) im Rahmen des Verfahrens zur Betriebsratswahl mit der elektronischen Signatur bisher nicht befasst. Es spricht jedoch viel dafür, dass die gesetzliche Regelung in § 126 Abs. 3 BGB, nach welcher die schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden kann, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt, auch für die entsprechenden Regelungen in der Wahlordnung zum BetrVG gilt (so auch Fitting BetrVG § 14 Rn. 32 unter Verweis auf Jansen DB 2006, 334 (337); Hey/Bischoff BB 2022, 762 (763)).

Eine „**einfache elektronische Signatur**“ iSd Art. 3 Nr. 10 eIDAS (d.h. vom Verwender zur Unterzeichnung verwandte elektronischen Daten wie etwa die Angabe des Namens aE eines elektronischen Dokuments oder eine eingescannte Unterschrift) oder eine „**fortgeschrittene elektronische Signatur**“ iSd. Art. 3 Nr. 11 und Art. 26 eIDAS (d.h. Verschlüsselungstechniken ohne besondere Anforderungen an die Organisation der Schlüsselverwaltung oder die zugrunde liegenden technischen Standards) genügen zum Ersatz der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform nicht.

Eine qualifizierte Signatur iSd Art. 3 Nr. 12 eIDAS setzt vielmehr voraus, dass sie auf einem von einer „qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit“ (Art. 3 Nr. 23 eIDAS und Anhang II) ausgestellten „**qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen**“ (Art. 3 Nr. 15 eIDAS und Anhang I) beruht.

Nach Art. 30 eIDAS-VO wird die Konformität qualifizierter elektronischer Signaturerstellungseinheiten mit den Anforderungen der Verordnung von geeigneten, von den Mitgliedstaaten benannten öffentlichen oder privaten Stellen zertifiziert. (... weiter nächste Seite ...)



... schriftlich ...

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Prüfung privater Anbieter nach § 17 Vertrauensdienstegesetz der Bundesnetzagentur übertragen.

Und wie soll das der Wahlvorstand prüfen?

Wird von Arbeitgeberseite im Betrieb eine elektronische Signaturmöglichkeit zur Verfügung gestellt, bietet es sich an, hier bei der Arbeitgeberseite entsprechend anzufragen, ob diese (stets, d.h. bei allen Beschäftigten) die Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur erfüllt, insbesondere eine entsprechende Zertifizierung vorliegt. Diese Auskunft wird der Wahlvorstand idR seiner Entscheidung zugrunde legen können. (Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte anderweitig, d.h. privat Zugriff auf die Möglichkeit einer qeS haben, dürfte die große Ausnahme sein. Ggf. muss der Wahlvorstand bei den Beschäftigten, welche eine solche Signatur verwenden, nachhaken.)

Siehe zur Betriebsratswahl auch die Rechtsprechungsübersicht am Ende des Heftes

von der für den Fall der Zielerreichung zugesagten variablen Vergütung auszugehen und (angesichts früherer Werte) anzunehmen, dass der Kläger bei einer billigem Ermessen entsprechenden Zielvorgabe die Unternehmensziele zu 100 % und die individuellen Ziele entsprechend dem Durchschnittswert von 142 % erreicht hätte.

Bei einer unterlassenen oder verspäteten Zielvorgabe des Arbeitgebers scheidet ein Mitverschulden des Arbeitnehmers wegen fehlender Mitwirkung regelmäßig aus, weil allein der Arbeitgeber die Initiativlast für die Vorgabe der Ziele trägt.

BAG vom 19. Februar 2025 – 10 AZR 57/24, Bestätigung von LAG Köln, Urteil vom 6. Februar 2024 – 4 Sa 390/23, zit. nach PM des BAG Nr. 7/25

BAG 12.02.2025 - 5 AZR 127/24 Kein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes während Kündigungsfrist

Wird ein Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt und der/ die Betroffene

freigestellt, stellt es noch kein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes i.S.d. § 615 Satz 2 BGB dar, wenn er/sie nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht. Die neuere restriktive Rechtsprechung des 5. Senats bezieht sich auf die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist.

BAG vom 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg Kammern Freiburg vom 3. Mai 2024 – 9 Sa 4/24, zit. nach PM des BAG Nr. 6/25

Anm.: Die immer frecheren Versuche mancher Arbeitgeber, die vertraglich geschuldete (Rest-)vergütung zu bezahlen wurden hier ein bisschen in die Schranken gewiesen

BAG 28.01.2025 - 1 AZR 73/24 Fälligkeit einer Sozialplanabfindung – Anfechtung hemmt Verzugs nicht

Abfindungsansprüche aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan, der

erfolglos gerichtlich angefochten wurde, werden zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt und nicht erst mit Rechtskraft der Entscheidung in dem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs fällig.

BAG vom 28. Januar 2025 – 1 AZR 73/24, Aufhebung (zugunsten der Klägerin) von LAG Sachsen vom 12. Dezember 2023 – 5 Sa 76/22, zit. nach PM des BAG Nr. 5/25

BAG 28.01.2025 – 1 AZR 33/24 Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet einer Gewerkschaft zwar grundsätzlich die Befugnis, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information zu nutzen, allerdings nicht unbedingt. Bei der Ausgestaltung der Mitwirkungspflicht haben Gerichte die Grundrechte aller Betroffener abzuwägen (praktische Konkordanz). Die Abwägung ging hier zu Lasten der klagenden Gewerkschaft aus.

BAG vom 28. Januar 2025 – 1 AZR 33/24, Bestätigung LAG Nürnberg vom 26. September 2023 – 7 Sa 344/22 (aber wohl nicht in der gesamten Begründung), zit. nach PM des BAG Nr. 4/25

BAG 28.01.2025 – 9 AZR 48/24 Entgeltabrechnungen durch Bereitstellung elektronischer Dokumente

Die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts in Textform zu erteilende Abrechnung kann dadurch erfüllt werden, dass die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in einem passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterpostfach eingestellt wird. Sofern für

Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hat der Arbeitgeber aber zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken.
BAG vom 28. Januar 2025 – 9 AZR 48/24, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Niedersachsen vom 16. Januar 2024 – 9 Sa 575/23, zit. nach PM des BAG Nr. 3/25

BAG 21.01.2025 – 3 AZR 45/24
30-jährige Verjährungsfrist für kapitalisierte Forderungen des PSV

Die Summe der Beträge aus betrieblicher Altersversorgung, für die der Pensions-Sicherungs-Verein bei Insolvenz eintritt, bleiben im Verhältnis zum Unternehmen in der Insolvenz Ansprüche aus iSd. § 18a Satz

1 BetrAVG. Die gemeinsame Anmeldung stellt eine Kapitalisierung dar, mit der Folge, dass die 30-jährige Verjährungsfrist greift.

BAG vom 21. Januar 2025 – 3 AZR 45/24, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 28. Februar 2024 – 4 Sa 36/23, zit. nach PM des BAG Nr. 2/25

BAG 15.01.2025 - 5 AZR 284/24
Erschütterung des Beweiswerts einer AUB aus dem Nicht-EU-Ausland

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurden, haben grundsätzlich den gleichen Beweiswert wie in Deutschland ausgestellte Bescheinigungen, wenn sie erkennen lassen,

dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden hat. Werden durch Tatsachen begründete Zweifel erhoben, muss das Gericht eine Gesamtwürdigung vornehmen. Sollte das dazu führen, dass der Beweiswert erschüttert ist, hat das zur Folge, dass dann der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt.

BAG vom 15. Januar 2025 – 5 AZR 284/24, Aufhebung und Rückverweisung von LAG München vom 16. Mai 2024 – 9 Sa 538/23, zit. nach PM des BAG Nr. 1/25 fl

Eigenwerbung:

Unterstützung bei der BR-Wahl?!

- ❖ **Alle Wahlvorstandsmitglieder sind frisch geschult, aber trotzdem tauchen immer wieder Fragen auf?**
- ❖ **ChatGPT und Co. geben mit vollster Überzeugung falsche Antworten?**
- ❖ **Augen zu und durch?**
- ❖ **Oder sich doch Hilfe holen?**

Unsere Expert:innen helfen
www.sfm-arbeitsrecht.de
kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de
+49 89 23 000 50

Grundsätzlich bieten sich hier als Begleitung aufwandsbezogene Beratungsaufträge an. Bei der Notwendigkeit gerichtlicher Hilfe, vertreten wir Wahlvorstände auch vor den Arbeitsgerichten.

Mitbestimmung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Psychische Erkrankungen gehören heute zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit. Stress, Überforderung und schlechte Arbeitsbedingungen haben einen erheblichen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten. Angesichts dieser Entwicklung gewinnt die psychische Gefährdungsbeurteilung im betrieblichen Arbeitsschutz immer mehr an Bedeutung. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass keine Gefährdung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht. Doch wie weit reicht die Mitbestimmung des Betriebsrats in diesem Prozess? Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat bei der Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung?

Gesetzliche Pflicht

Der Arbeitgeber ist gemäß § 5 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb regelmäßig zu beurteilen, um mögliche Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln. Diese Gefährdungsbeurteilung umfasst ausdrücklich auch die psychischen Belastungen, die am Arbeitsplatz auftreten können (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Eine gründliche Gefährdungsbeurteilung ist von zentraler Bedeutung, da sie die Grundlage für alle weiteren Präventionsmaßnahmen bildet und sicherstellt, dass psychische Gefährdungen erkannt und beseitigt werden.

Mitbestimmung

Der Betriebsrat spielt dabei eine wichtige Rolle. Zwar ist der Arbeitgeber zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gesetzlich verpflichtet, jedoch sind bestimmte Aspekte dieser Beurteilung mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Nicht „Ob“ aber „Wie“

Die Mitbestimmung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung bezieht sich vor allem auf die konkrete Ausgestaltung des Prozesses. Während der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf das "Ob" der Gefährdungsbeurteilung hat, da diese gesetzlich vorgeschrieben ist, besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des "Wie".

Hierzu zählen vor allem folgende Bereiche:

1. **Auswahl der Methode:** Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei der Wahl der Methodik, mit der die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Dazu gehören z.B. die Entscheidung, ob eine Mitarbeiterbefragung, Workshops oder Interviews genutzt werden. Jede dieser Methoden hat ihre Vor- und Nachteile, und der Betriebsrat kann sicherstellen, dass die ausgewählte Methode die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt.
2. **Gestaltung und Inhalte von Fragebögen:** Wenn zur Erhebung der psychischen Belastungen Fragebögen eingesetzt werden, muss der Betriebsrat auch über die Gestaltung und die Fragen mitentscheiden. Die Fragen sollten so formuliert sein, dass sie die relevanten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfassen, ohne die Privatsphäre der Mitarbeiter zu verletzen.
3. **Organisation des Ablaufs:** Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Organisation des Ablaufs der Gefährdungsbeurteilung. Hierbei geht es um Aspekte wie Zeitplanung, den Umfang der Beteiligung der Mitarbeiter und die Sicherstellung, dass alle relevanten Gruppen einbezogen werden.
4. **Regelungen zum Datenschutz und zur Anonymität:** Ein zentraler Aspekt bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist der Datenschutz. Die Anonymität der Befragten muss gewährleistet sein, um ehrliche und

vertrauensvolle Rückmeldungen zu erhalten. Der Betriebsrat sorgt dafür, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

5. **Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen:**

Nachdem die psychischen Gefährdungen ermittelt wurden, müssen Maßnahmen zur Reduzierung oder Beseitigung dieser Gefährdungen entwickelt und umgesetzt werden. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei der Ableitung und Priorisierung dieser Maßnahmen. Es ist wichtig, dass die Maßnahmen sowohl realistisch als auch wirksam sind.

6. **Überprüfung der Wirksamkeit:** Nach der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten muss der Erfolg dieser Maßnahmen regelmäßig überprüft werden. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung, wie und in welchem Intervall diese Überprüfung stattfinden soll.

Die Mitbestimmung ist ein zentrales Element für den Erfolg der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sie sorgt nicht nur für eine gerechte und transparente Durchführung des Verfahrens, sondern trägt auch dazu bei, dass die Belange der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Wichtiges Instrument des betrieblichen Arbeitsschutzes

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung ein entscheidendes Instrument im betrieblichen Arbeitsschutz ist. Nicht nur die physischen, sondern auch die psychischen Belastungen sind zu berücksichtigen. Der Betriebsrat spielt dabei eine wesentliche Rolle, indem er das "Wie" der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmt. Dies betrifft die Auswahl der Methoden, die Gestaltung der Erhebungsinstrumente, den Datenschutz, die Ableitung von Maßnahmen und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Die Mitbestimmung des Betriebsrats stellt sicher, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben und der Arbeitsschutz nachhaltig verbessert wird.

In einer Zeit, in der psychische Erkrankungen zu einer der häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit zählen, ist dies ein wichtiger Beitrag zur Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds.

Tanja Himmelsdorfer, RAin

Neuwahlen verschleppt ... Mitbestimmungsrechte verspielt? Auch ein geschäftsführender Betriebsrat behält alle Rechte, es sei denn, er macht einen blöden Fehler.

Gut gedacht ist nicht immer gut gemacht. Gerade am Ende einer Amtszeit kann das immer wieder passieren: die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder sinkt nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder, z.B. finden sich in einem ursprünglich neunköpfigen Betriebsrat nur mehr acht Mitglieder, alle anderen sind ausgetreten, sind in Rente oder haben gekündigt. Natürlich verschwindet der Betriebsrat dadurch nicht, im Gegenteil: er bleibt im Amt und führt die Geschäfte mit allen Rechten und Pflichten weiter, bis der neue Betriebsrat ge-

wählt ist, §§ 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3, 22 BetrVG. Der Gesetzgeber wollte Zeiten ohne Betriebsrat unbedingt vermeiden und die Rechtsprechung¹ verlangt dafür nur, dass der so verkleinerte Betriebsrat „unverzüglich“ einen Wahlvorstand bestellt, um die Wahl eines neuen Betriebsrats einzuleiten.

Neuwahl außerhalb des regulären Turnus – unverzügliche Bestellung eines Wahlvorstands

¹ BAG 23.11.2016 - 7 ABR 13/15



Rechengrößen der Sozialversicherung 2026

	Monat	Jahr
Bezugsgröße 2026 in der Sozialversicherung	3.955 €	47.460 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2026 nach § 6 Absatz 6 SGB V (Versicherungspflichtgrenze) in der Kranken- u. Pflegeversicherung	6.450 €	77.400 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2026 nach § 6 Absatz 7 SGB V (Beitragsbemessungsgrenze) in der Kranken- u. Pflegeversicherung	5.812,50 €	69.750 €
Beitragsbemessungsgrenze 2026 in der allgemeinen Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	8.450 €	101.400 €
Beitragsbemessungsgrenze 2026 in der knappschaftlichen Rentenversicherung	10.400 €	124.800 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt 2026 in der Rentenversicherung	-	51.944 €
(endgültiges) Durchschnittsentgelt 2026 in der Rentenversicherung	-	47.085 €
Geringfügigkeitsgrenze	603,00 €	
Faktor F im Übergangsbereich (603-2000)	0,6619	

Der Arbeitgeber wies noch darauf hin, dass eine Neuwahl durchzuführen sei, aber da hatte der Betriebsrat bereits die gerichtliche Einsetzung der Einigungsstelle eingeleitet und vor dem Arbeitsgericht am 23.10.2024 auch Recht erhalten. Dagegen ging der Arbeitgeber in Beschwerde, einen Wahlvorstand setzte der Betriebsrat erst am 30.10.2024 ein, nachdem er nach vier Wochen zunächst nur aufgefordert hatte, Interessenten mögen

Und was „unverzüglich“ bedeutet, weiß heutzutage (zumindest abstrakt) eigentlich jede/r: „ohne schuldhaftes Zögern“, § 121 Abs. 1 BGB. Das bedeutet nicht „sofort“, aber „so schnell wie möglich“, wobei eine angemessene, nicht durch eigenes Verschulden verursachte Verzögerung erlaubt ist.

Dabei kann dem Betriebsrat lediglich ein blöder Fehler unterlaufen, wie die Entscheidung des LAG Niedersachsen v. 24.03.2025, Az. 8 TaBV 85/24 zeigt: In diesem Fall war ein ursprünglich neunköpfiger Betriebsrat durch Amtsniederlegungen am 09.09.2024 auf nur noch acht Mitglieder einschließlich Ersatzmitglieder geschrumpft, weitere Amtsniederlegungen folgten, so dass schließlich noch zwei Mitglieder übrig waren, von denen eines dauerhaft wegen Krankheit verhindert war. Als der Arbeitgeber dem (geschäftsführenden) Rumpfbetriebsrat für die Regelung eines Dokumentenmanagementsystems keinen Sachverständigen genehmigte, rief der Betriebsrat am 02.10.2024 die Einigungsstelle zur Aufstellung einer regelnden Betriebsvereinbarung an. Einen Wahlvorstand hatte der Betriebsrat bis dahin nicht eingesetzt.

sich melden. Selbst dieser Wahlvorstand musste mehrfach wegen Amtsniederlegungen nachbesetzt werden, so dass er die Arbeit erst im Dezember aufnahm.

Unzulässige Rechtsausübung als richterliche „Notargumentation“

Das LAG Niedersachsen hob die Entscheidung des Arbeitsgerichts auf und wies den Antrag des zwischenzeitlich in einem anderen Verfahren amtsenthobenen Betriebsrats ab. Begründung: Die Anrufung der Einigungsstelle ohne unverzügliche Einsetzung eines Wahlvorstands sei eine gegen „Treu und Glauben verstoßende Ausübung einer formalen Rechtsstellung (.. und sei) als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. (...) Das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung (gelte) gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“.

Entscheidung überzeugt nicht

Überzeugend ist diese Entscheidung nicht, aber sie ist in der Welt. Ein durch Austritte geschrumpfter Betriebsrat will seine Projekte noch fertig bringen und priorisiert das vor allem anderen. Andererseits: Die Einleitung einer Neuwahl nach der „Schrumpfung“ des Betriebsrats ist Ausdruck des Demokratieprinzips. Die Einsetzung des Wahlvorstands geht schnell, kostet keinen Aufwand und kann notfalls auch so erfolgen, dass verbleibende Betriebsratsmitglieder eingesetzt werden. Ist der Wahlvorstand erst eingesetzt, kann sich der Betriebsrat weiterhin seinen Aufgaben widmen und sich um die Durchsetzung der Anliegen der Belegschaft kümmern, genauso, als wäre er noch in der ursprünglichen Größe zusammengesetzt. Sollte der Wahlvorstand dann nach seiner Einsetzung nicht sofort handeln, sondern sich zu erst angemessen qualifizieren, etwa durch den Besuch

von Wahlvorstandsschulungen, ist das nicht mehr Sache des Betriebsrats. Selbst wenn später, egal aus welchem Grund, der Wahlvorstand auseinanderfallen sollte: Der Betriebsrat ist und bleibt handlungsfähig, er hat alles getan, was es zu tun gab.

Konsequenzen für die Praxis

Nur eines sollte der Betriebsrat auf jeden Fall vermeiden: Aus dem Umstand, dass der „unverzüglich“ einzusetzende Wahlvorstand keineswegs sofort handeln muss, zu schließen, dass dann auch kein Wahlvorstand eingesetzt werden muss. Denn das, so zeigt die Entscheidung des LAG Niedersachsen, kann böß ins Auge gehen.

Krikor Seebacher, RA, Off Counsel

„Perfect Match“?

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Potentialanalyse

Geeignetes Personal zu finden ist eine Herausforderung. Dies gilt insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels. Wie aber kann es gelingen, genau die richtige Person für eine bestimmte Position zu finden? Viele Unternehmen greifen zu eignungsdiagnostischen Verfahren, insbesondere der Potentialanalyse, um bei der Bewerberauswahl oder der Mitarbeiterentwicklung fundiertere Entscheidungen zu treffen. In großen Konzernen wie Audi, Mercedes oder Rewe sind Potenzialanalysen längst ein fester Bestandteil des Bewerbungsprozesses.

1. Potentialanalyse -Was ist das überhaupt?

Hinter dem Begriff „Potentialanalyse“ verbergen sich verschiedene Verfahren, die darauf abzielen, die Kompetenzen und Fähigkeiten einer Person gezielt zu bewerten. Das Ziel ist dabei stets: Die Kompetenzen sollen mit zuvor genau definierten Anforderungen abgeglichen

werden, um entweder eine Auswahl (z. B. Stellenbesetzung) fundiert zu treffen oder eine Entwicklung (z. B. zur Führungskraft) sinnvoll zu planen.

Die eingesetzten Methoden können vielfältig sein: simulationsbasierte Verfahren (z.B. Simulation realer Arbeitssituationen in Rollenspielen), psychologische Tests (häufig mittels Fragebögen), strukturierte Interviews, Präsentationen. Häufig werden mehrere Methoden kombiniert. Potenzialanalysen beruhen auf einem „Soll-Ist“-Abgleich. Die Beteiligten müssen also immer Kompetenzen festlegen, die mit den gewählten Methoden untersucht bzw. beobachtet werden sollen. Ziel ist nicht, „den*die Beste*n“ zu finden, sondern vielmehr die Person, die am besten zu den gesetzten Anforderungen passt. Es geht hierbei nicht um die Beurteilung von erbrachten Leistungen in der Vergangenheit (hier also Abgrenzung zur Leistungsbeurteilung), sondern um eine Prognose für die Zukunft.

Welche Kompetenzen analysiert werden sollen, hängt davon ab, zu welchem Zweck die Analyse durch-

geführt wird. Häufig geprüft werden: Fachkompetenz, Methodenkompetenz (Problemlösungsfähigkeit und Arbeitsmethoden), Sozialkompetenz (z.B. Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke), Persönlichkeitskompetenz (Eigenschaften wie Kreativität oder Belastbarkeit), Führungskompetenz.

2. Schwierigkeiten

Der Potentialanalyse als Instrument der Personalgewinnung und -entwicklung begegnet auch Kritik:

So sind nicht alle eingesetzten Instrumente wissenschaftlich validiert. Dies kann zu einer Einschränkung der Aussagekraft führen. Methoden wie Interviews oder Simulationen sind zudem anfällig für subjektive Wahrnehmungen. Außerdem basieren Kompetenzmodelle teilweise auf kulturellen Annahmen, die nicht universell gelten. Dies kann zu unfairen Bewertungen in multikulturellen Teams führen. Persönlichkeitstests können zudem anfällig für sozial erwünschte Antworten sein. In Studien konnte nachgewiesen werden, dass Kandidat*innen in der Lage waren, sich wesentlich positiver darzustellen, wenn sie dahingehend instruiert worden sind (vgl. Böhle Personalmanagement/Figna § 7 Rn. 167). Auch ethische Fragestellungen sind zu beachten: Wenn Mitarbeitende ihre Ergebnisse nicht transparent einsehen können, kann das zu Misstrauen führen. Negative Ergebnisse können Beschäftigte auch demotivieren.

3. Rolle des Betriebsrats

Potentialanalysen werden in der Regel (zumindest zum Teil) durch externe Dienstleister durchgeführt und sind mit entsprechenden Kosten verbunden. Häufig werden sie daher (nur) zur Stellenbesetzung bzw. zur Entwicklung von Führungskräften eingesetzt.

Trotzdem (oder gerade deshalb) sollten Betriebsräte genau hinschauen, wenn Potentialanalysen zum Einsatz kommen: Es geht zum einen um ein faires Verfahren bei der Besetzung von Stellen (also die Interessen der am Verfahren Teilnehmenden), aber auch darum, welche Führungskräfte künftig zum Einsatz kommen und auf die Beschäftigten „losgelassen“ werden (also die Interessen einer Vielzahl von nicht unmittelbar am Verfahren beteiligten Beschäftigten).

Darüber hinaus sind Potenzialanalysen regelmäßig mit datenschutzrechtlichen Herausforderungen verbunden. Dies gilt zum einen für die Phase der Durchführung, bei welcher am Verfahren Beteiligte (z. B. Beobachtende in Assessment-Center-Verfahren) häufig tiefere Einblicke in sensible personenbezogene Informationen bekommen. Insbesondere stellt sich aber auch die Frage, wie mit den im Rahmen der Potentialanalyse erhobenen personenbezogenen Daten umgegangen wird.

4. Welche rechtlichen Möglichkeiten stehen dem Betriebsrat zur Verfügung?

Beim Einsatz von Potentialanalysen kommen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 94 und 95 BetrVG in Betracht. Darüber hinaus besteht ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn - wie regelmäßig - im Rahmen der Potentialanalyse erhobene Daten elektronisch verarbeitet werden.

Welche Mitbestimmungsrechte im Einzelnen zur Anwendung kommen, richtet sich allerdings nach der konkreten Ausgestaltung der Potentialanalyse.

4.1. Mitbestimmung gem. § 94 Abs. 1 BetrVG (Personalfragebogen)

Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebogen der Zustimmung des Betriebsrats. Der Begriff des Personalfragebogens ist weit zu verstehen. Es handelt sich um eine formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Kenntnisse und Fähigkeiten des Befragten. Entscheidend ist, dass es sich um einen standardisierten Fragenkatalog handelt, unabhängig davon, ob die/der Befragte und die/der Fragende selbst ihn ausfüllt oder die Antworten unmittelbar in ein Computersystem eingegeben werden.

Soweit im Rahmen einer Potentialanalyse Tests zum Einsatz kommen, bei welchen Fragen gestellt und Antworten dokumentiert werden, unterliegen diese daher nach herrschender Auffassung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG (vgl. Fitting

BetrVG § 94 Rn. 8; GK-BetrVG/Raab § 94 Rn. 16; DKW/Klebe BetrVG § 94 Rn. 3). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich dabei jedenfalls auf die Ausgestaltung, d.h. auf die Frage, welches Testverfahren verwendet und welche Merkmale der Testperson untersucht werden sollen. Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle mit verbindlicher Wirkung (§ 94 Abs. 1 S. 2 und 3 BetrVG).

Umstritten ist, ob sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die Frage erstreckt, ob überhaupt eine entsprechende Befragung durchgeführt werden darf. Nach richtiger Auffassung ist dies zu bejahen (so z.B. Fitting § 94 Rn. 9; DKW/Klebe § 94 Rn. 6; a.A. Richardi BetrVG § 94 Rn. 39 m.w.N.). Hier bleibt aber eine Entscheidung durch die Rechtsprechung abzuwarten.

Für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts ist es unerheblich, wenn die Fragebögen durch einen Dritten gestellt und ausgewertet werden, wenn (wie stets) der Arbeitgeber im Anschluss (irgend-)eine Auswertung erhält (vgl. DKW/Klebe § 94 Rn. 3; GK-BetrVG/Raab BetrVG § 94 Rn. 16 m.w.N.).

4.2. Potentialanalyse als allgemeine Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG?

Beurteilungsgrundsätze i. S. von § 94 Abs. 2 BetrVG sind Regeln für alle Beschäftigten des Betriebs oder abstrakt umschriebene Gruppen – auch Stellenbewerber, die der Bewertung von Leistung und Verhalten zu Grunde gelegt werden. Der Arbeitgeber will mit Hilfe solcher allgemeiner Grundsätze die Beurteilung der Beschäftigten vereinheitlichen und einheitliche Bewertungsmaßstäbe zugrunde legen, um damit die Beurteilungsergebnisse vergleichen zu können.

Inwieweit dies bei Potentialanalysen der Fall ist, ist umstritten und dürfte wesentlich davon abhängen,

welche Methoden genau zum Einsatz kommen. Psychologische Eignungstests sollen nach wohl überwiegender Meinung nicht der Mitbestimmung nach Abs. 2 unterliegen, wenn diese lediglich der tatsächlichen Feststellung der Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers dienen (vgl. GK-BetrVG/Raab BetrVG § 94 Rn. 59). Eine andere Auffassung (z.B. DKW/Klebe § 94 Rn. 39) bejaht ein Mitbestimmungsrecht. Dies überzeugt, da solche Testverfahren stets zu Ergebnissen führen, die als Beurteilungsmaßstab im Rahmen des Bewerbungsverfahrens herangezogen werden.

Assessment-Center hingegen sollen nach überwiegender Auffassung unter § 94 Abs. 2 BetrVG fallen. Die Rechtsprechung versteht unter „Assessment-Center“ ein systematisches Verfahren zur qualifizierten Festlegung von Verhaltensleistungen bzw. Verhaltensdefiziten, das von mehreren Beobachtern auf vorher definierte Anforderungen angewandt wird. Die Einschätzung, solche Prüfverfahren seien „allgemeine Beurteilungsgrundsätze“ i. S. von § 94 Abs. 2 BetrVG, wird damit begründet, dass die abstrakte vorherige Festlegung von Anforderungen die spätere Bewertung indiziert und daher von „Beurteilungsgrundsätzen“ auszugehen sei (vgl. GK-BetrVG/Raab BetrVG § 94 Rn. 60; DKW/Klebe § 94 Rn. 39; Fitting § 94 Rn. 26.)

Vieles spricht dafür, dass Potentialanalysen, die sich aus mehreren Bausteinen zusammensetzen, auch zur -mitbestimmungspflichtigen- Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze führen.

Eigenwerbung:

Inhouse-Schulung gefällig?

z.B. gleich nach der Wahl: Quick-Start Betriebsratsarbeit 1 oder 2 Tage für ganze Gremien oder Teile davon

(ersetzt nicht die klassischen Grundlagenschulungen)

**Anfragen gerne an
kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de
+49 89 23 000 50**

4.3. Mitbestimmung gem. § 95 BetrVG (Auswahlrichtlinie)

Auswahlrichtlinien sind abstrakt-generelle Regelungen, die festlegen, anhand welcher objektiver Kriterien die Entscheidung über die Durchführung einer personellen Einzelmaßnahme getroffen werden soll. Richtlinieninhalt sind auch die Verfahrensregeln, die für die Feststellung der Auswahlgesichtspunkte maßgebend sein sollen, also für die Feststellung der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen, z.B. die Vorlage von Zeugnissen, Einstellungsgespräche, Arbeitsproben und Testverfahren (vgl. Richardi § 95 BetrVG Rn. 27).

Im Hinblick auf Potentialanalysen muss man hierbei wohl differenzieren: Wird die Auswahl unter mehreren Personen einzig (oder ganz maßgeblich) auf Grund des Ergebnisses einer Potentialanalyse getroffen, fungiert diese als Auswahlrichtlinie, weil sie die Kriterien der Auswahl bereits festlegt. Anders ist dies, wenn das Ergebnis nur als Auswahlhilfe dient und sich der Arbeitgeber die abschließende Bewertung der Ergebnisse und Entscheidung vorbehält.

der Frage, ob und mit welchem Gewicht Potentialanalysen als Auswahlkriterium in Auswahlrichtlinien zu berücksichtigen sind (vgl. DKW/Klebe § 95 Rn. 19; Richardi § 95 BetrVG Rn. 27).

4.4. Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachung)

In nahezu allen Fällen einer Potentialanalyse wird eine elektronische Erfassung von Informationen über die Testpersonen erfolgen, so dass hier regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht.

5. Zusammenfassung

Der Betriebsrat hat also u.a. im Rahmen einer Potentialanalyse insbesondere mitzubestimmen bei folgenden Punkten:

- Soll überhaupt ein eignungsdiagnostisches Verfahren/ eine Potentialanalyse zum Einsatz kommen (strittig) und falls ja für welche Anwendungsbereiche/Zielgruppen?
- Welches Testverfahren? Wie erfolgt die Durchführung?
- Welche Merkmale sollen untersucht werden?
- In welcher Weise und mit welchem Gewicht werden die Ergebnisse der Potentialanalyse im Rahmen von Auswahlverfahren berücksichtigt?
- Regelungen zum Umgang mit den im Rahmen des Verfahrens erhobenen personenbezogenen Daten (Wo werden die Daten gespeichert und wie lange, wer hat hierauf Zugriff und zu welchem Zweck, wie dürfen die Daten ausgewertet werden?)

Ausblick...

Anstehende Entscheidungen

- ❖ Der 7. Senat des BAG entscheidet am 28.01.2026 drei Wahlanfechtungsverfahren, 7 ABR 23/24, 7 ABR 26/24, 7 ABR 40/24. Am 04.03.2025 folgen dann die Wahlanfechtungen unter den AZ 7 ABR 37/24 und 7 ABR 39/24.
- ❖ Am 29.01.2025 beschäftigt sich der 2. Senat mit der Frage der Anforderung an die Betriebsratsanhörung bei einer Probezeitkündigung, 2 AZR 110/25, und der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in der Wartezeit, 2 AZR 128/25.
- ❖ Der 8. Senat verhandelt am 19.02.2025 unter dem AZ 8 AZR 83/25 zum Auskunftsanspruch hinsichtlich Entgelttransparenz.
- ❖ Am 24.02.2025 hat der 1. Senat die Anfechtung eines Einigungsstellenspruchs über jährliche Erfolgsbeteiligungen auf dem Programm, 1 ABR 23/25.

Nach § 95 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ein Initiativrecht hinsichtlich der Aufstellung von Auswahlrichtlinien. Auch wenn die standardisierte Potentialanalyse selbst keine Auswahlrichtlinie i. S. des § 95 BetrVG darstellt, besteht jedenfalls ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich

Alle diese Punkte sollten sorgfältig betrachtet und abgewogen werden. Als Grundlage für eine Regelung bietet sich meist eine Betriebsvereinbarung an.

Barbara Renkl. RAin

EuGH-Report

von RAin Barbara Renkl

Seit der letzten Ausgabe von sfm-aktuell gab es diesmal eine ganze Reihe von Entscheidungen mit arbeitsrechtlichem Bezug. Hier eine Auswahl:

Es bleibt dabei: Verstöße gegen die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen führen zur Unwirksamkeit von Kündigungen

EuGH vom 30.10.2025, C-134/24 und C-402/24

Über das Verfahren bei Massenentlassungen und die sich hieraus ergebenden Verpflichtungen wurde von vielen Unternehmen schon seit längerer Zeit immer wieder gejamert. Der EuGH hat nun mit zwei Entscheidungen Hoffnungen auf eine „Entbürokratisierung“ der Massenentlassungsanzeigepflicht, welche durch zwei Vorlageentscheidungen des BAG (vom 2. und vom 6. Senat) aufgekommen waren, eine Absage erteilt.

Bemerkenswert sind nicht (nur) die Entscheidungen des EuGH, sondern vor allem der Weg dorthin: §§ 17 ff. KSchG regeln bei Massenentlassungen ein mehrstufiges Verfahren, welches der Arbeitgeber einhalten muss. Er muss zum einen den Betriebsrat über die Einzelheiten der geplanten Massenentlassung unterrichten und mit diesem beraten, ob und wie Entlassungen vermieden werden können (Konsultationsverfahren). Nach Abschluss des Konsultationsverfahrens, jedoch vor Ausspruch der Kündigungen, muss der Arbeitgeber zudem der zuständigen Agentur für Arbeit die Entlassungen anzeigen (Anzeigeverfahren).

Weder im Gesetz noch in der zugrunde liegende Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG vom 20.7.1998 ist konkret geregelt, welche Rechtsfolgen Verstößen gegen diese Anzeigepflicht haben. Nach bisheriger, langjähriger Rechtsprechung des - für Kündigungssachen grds. zuständigen - 2. Senats des BAG führte allerdings eine fehlende oder unwirksame Massenentlassungsanzeige zur Nichtigkeit der Kündigung.

Dies wurde aus dem Arbeitgeberlager vielfach als unverhältnismäßig kritisiert. Der 6. Senat des BAG nahm dies auf, nachdem er ausnahmsweise wegen der Insolvenz des Arbeitgebers für ein Kündigungsschutzverfahren zuständig wurde.

Vorliegend hatte der Insolvenzverwalter unter Verletzung der Anzeigepflicht Massenentlassungen vorgenommen. Der 6. Senat war nun der Auffassung, § 17 Abs. 1, 3 KSchG fordere nach seinem Zweck entgegen der bisherigen Ansicht des 2. Senats nicht die Nichtigkeit der gleichwohl erfolgten Kündigungen. Wegen der beabsichtigten Abweichung zur Rechtsprechung des 2. Senats, stellte der 6. Senat zunächst eine (interne) Divergenzanfrage an den 2. Senat mit der Frage, ob dieser an seiner Rechtsprechung festhalte (vgl. BAG vom 14.12.2023 - 6 AZR 157/22 (B)).

Jetzt ging's am BAG erst richtig los: Der 2. Senat ließ diese Anfrage unbeantwortet, legte stattdessen dem EuGH mehrere Fragen vor (BAG vom 1.2.2024 - 2 AS 22/23). Unter anderem fragte er an, ob der Mangel einer fehlenden Massenentlassungsanzeige (noch nach Ausspruch einer Kündigung) geheilt werden könne. Ferner wollte er wissen, ob es für den Lauf der Entlassungssperre darauf ankomme, dass die Anzeige auch sämtliche "Muss"-Angaben enthält. Außerdem legte er die Frage vor, ob es mit der MassenentlassungsRL vereinbar sei, wenn die Agentur für Arbeit verbindlich entscheide, ob die Anzeige wirksam ist.

Später hatte der 6. Senat wieder einen ähnlichen Sachverhalt auf dem Tisch. Dies nahm er zum Anlass, ebenfalls eine Vorlage an den EuGH zu beschließen (BAG vom 23.5.2024 - 6 AZR 152/22 (A)). Er wollte wissen, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt und somit eine Sanktion entbehrlich sei, wenn die nationale Arbeitsagentur eine - objektiv fehlerhafte - Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet. Außerdem fragte er an, ob der Zweck von Art. 3 der RL 98/59/EG noch erfüllt sei, wenn eine fehlerhafte oder fehlende

... und Rausblick

oder: sfm schreibt (auch) auswärts

In der **CuA –Computer und Arbeit** kommentiert **Michael Fleischmann** in Ausgabe 10/2025 unter dem Titel „**Echtdaten als Testdaten bei Workday**“ die Entscheidung des BAG vom 08.05.2025 – 8 AZR 209/21. In der **AiB – Arbeitsrecht im Betrieb** erklärt **Krikor R. Seebacher** in Heft 7/8 „**Mach mal Pause - Warum Pausen im Arbeitsleben unverzichtbar sind und was der Betriebsrat dabei zu tun hat**“.

Massenentlassungsanzeige nach Zugang der Kündigung korrigiert bzw. ergänzt oder nachgeholt werden kann. Außerdem sei die Vorlage des 2. Senats unzulässig.

Der EuGH hat am 30.10.2025 beiden Vorlagen eine deutliche Absage erteilt:

Die Vorlage des 2. Senats sei zulässig, ein Nachholen der Massenentlassungsanzeige nach Ausspruch der Kündigung sei jedoch nicht möglich. Zur Begründung verweist der EuGH zum einen auf Art. 3 Abs. 1 der RL 98/59/EG, wonach der Arbeitgeber *„beabsichtigte“* Massenentlassungen anzeige müsse. Dies zeige, dass die Entlassungen noch nicht erfolgt sein dürfen. Die Richtlinie sehe darüber hinaus nicht ohne Grund ein zweistufiges, aufeinander aufbauendes und verzahntes Verfahren vor, welches vor Ausspruch der Kündigungen abgeschlossen sein müsse. Die Einhaltung des vorgesehenen Verfahrens diene auch der Rechtssicherheit der betroffenen Beschäftigten, die unmittelbar nach Erhalt der Kündigung prüfen können müssten, ob das vorgegebene Verfahren eingehalten wurde. Die weiteren Vorlagefragen dahingehend, ob auch eine unvollständige oder fehlerhafte Anzeige ausreichend sein könnte, und ob Mängel diesbezüglich ggf. durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit geheilt werden könnten, hat der EuGH mangels Entscheidungserheblichkeit für unzulässig gehalten und nicht beantwortet.

Hinsichtlich der Vorlage des 6. Senats führt der EuGH aus, eine unvollständige Anzeige könne den von der Richtlinie verfolgten Zweck nicht erfüllen. Daran könne auch eine Bestätigung der Agentur für Arbeit, dass diese sich hinreichend informiert fühle, nichts ändern. Die Zeit, welche die Agentur für Arbeit aufwenden müsse, um die fehlenden Informationen nachträglich zu

beschaffen, ginge zu Lasten der Zeit, die ihr für die Vorbereitung ihrer Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehe. Die Massenentlassungsanzeige - so macht der EuGH wiederholt deutlich - müsse vor Ausspruch der Kündigungen vorliegen und könne nicht später nachgeholt werden. Auf den vom 6. Senat skizzierten Vorschlag einer automatischen Verlängerung der Kündigungsfrist ging der EuGH nicht ein.

Eine Richtungsänderung des BAG ist damit (hoffentlich) erstmal vom Tisch.

Fahrtzeit zum und Rückfahrt vom Einsatzort ist Arbeitszeit

EuGH vom 09.10.2025, C-110/24

Zeiten für Hin- und Rückfahrten, die Beschäftigte zu einer von ihrem Arbeitgeber festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers gemeinsam zurücklegen müssen, um von einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Ort zum Einsatzort zu gelangen, sind „Arbeitszeit“ iSv Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeit-RL 2003/88/EG. Dies hat der EuGH in seiner Entscheidung vom 09.10.2025 auf Vorlage des spanischen Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof) klargestellt.

„Was sonst?“ mag man sich - jedenfalls aus deutscher Sicht - fragen. Für das deutsche Arbeitszeitrecht entspricht dies schon seit längerem der Rechtsprechung des BAG (vgl. z.B. BAG vom 25.04.2018 - 5 AZR 424/17). Und auch der EuGH hatte sich bereits mit sehr ähnlichen Sachverhalten zu befassen. Der EuGH stellt - abermals - klar, dass es nur „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ (= jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit) gibt. Diese beiden Begriffe schließen sich gegenseitig aus, Zwischenkategorien gibt es nicht.

Ebenfalls wie gewohnt prüft der EuGH drei Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“:

1. Die Beschäftigten üben ihre Tätigkeit aus bzw. müssen Aufgaben wahrnehmen. Dies sei bei Beschäftigten während der Fahrt zu den Standorten ihrer Kunden der Fall, da solche Fahrten das notwendige Mittel seien, damit sie bei den Kunden technische Leistungen

erbringen können. Im vorliegenden Fall würden die Einzelheiten für Hin- und Rückfahrt ab dem Stützpunkt vom Arbeitgeber vorgegeben (Zeit, Fahrzeug).

2. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort die Arbeit aufzunehmen. Auch dies sei hier der Fall. Keine Arbeitszeit liege dagegen vor, wenn Beschäftigte ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen könnten.

3. Die Beschäftigten arbeiten während der zu betrachteten Zeitspanne. Bei Beschäftigten, die keinen festen Arbeitsort haben und die ihre Aufgaben während der Fahrt zu oder von einem Kunden wahrnehmen, sei auch davon auszugehen, dass sie während dieser Fahrt arbeiten.

Die Entscheidung entspricht damit - teilweise nahezu wörtlich - dem EuGH-Urteil vom 10.9.2015, C-266/14.

Abschließend ist zu betonen, dass sich die Entscheidungen des EuGH lediglich auf den Begriff der Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne bezieht. Zur Vergütungspflicht ist den EuGH-Entscheidungen mangels Zuständigkeit keine Aussage zu entnehmen.

(Hierzu hat das BAG in seiner Entscheidung vom 25.04.2018, 5 AZR 424/17 ausgeführt, dass durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle getroffen werden kann. Allerdings ist dabei der gesetzliche Mindestlohn zu beachten.)

Arbeitgeber müssen die Beschäftigungsbedingungen so anpassen, dass Eltern von behinderten Kindern sich um diese kümmern können - Verbot der mittelbaren Diskriminierung

EuGH vom 11.9.2025, C-38/24

Dies hat der EuGH im Fall einer Mutter entschieden, die ihren schwerbehinderten, pflegebedürftigen Sohn pflegt.

Der Entscheidung zugrunde liegt der Fall einer italienischen Mutter, die als Stationsaufsicht bei der U-Bahn in unterschiedlichen Schichten tätig ist. Die Beschäftigte

hatte mehrmals darum gebeten, an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten am Vormittag eingesetzt zu werden, weil sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber genehmigte der Mutter eine vorübergehende Anpassung ihrer Arbeitszeiten, lehnte es allerdings ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Dagegen wehrte sich die Mutter vor den italienischen Gerichten.

Der italienische Kassationsgerichtshof legte die Sache schließlich dem EuGH vor, um die Frage klären zu lassen, ob sich eine Person, die selbst nicht behindert ist, vor Gericht gem. der Richtlinie 2000/78/EG (Anti-Diskriminierungsrichtlinie) auf das Verbot jeder mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung berufen könne. Ferner solle der EuGH klären, ob es dem Arbeitgeber obliege, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um der Diskriminierung abzuwehren.

Der EuGH stellte nun klar, dass das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung auch dann greift, wenn ein*e Arbeitnehmer*in nicht selbst behindert ist, sondern wegen der Pflege eines Kindes mit Behinderung benachteiligt wird. Dies ergebe sich nach Auffassung des EuGH aus einer unionsrechtskonformen Auslegung im Licht der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (insbesondere Art. 21, 24 und 26) sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Der EuGH betont dabei die Bedeutung des Kindeswohls und die Verpflichtung zur Förderung der Eigenständigkeit und sozialen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und deren Familienangehörigen.

Auch die zweite Frage, ob gegebenenfalls Arbeitsbedingungen anzupassen sind, um Beschäftigten die Pflege behinderter Kinder zu ermöglichen, bejahte der EuGH:

Arbeitgeber sind folglich verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Beschäftigten die Pflege zu ermöglichen – etwa durch Anpassung der Arbeitszeit bzw. der Lage der Arbeitszeit, des Arbeitsorts oder gegebenenfalls auch der Tätigkeit. Dies gilt unter dem Vorbehalt, dass diese Maßnahmen den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belasten dürfen. Bei der Beurteilung einer möglichen Unverhältnismäßigkeit sind insbesondere finanzielle Aufwendungen sowie die Größe und die Ressourcen des jeweiligen Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Mit dieser Entscheidung stärkt der EuGH – längst überfällig - den Schutz von Familienangehörigen pflegebedürftiger Menschen im Arbeitsleben, indem er auch

den Schutz vor „Mitdiskriminierung“ (auch: drittbezogener oder assoziierter Diskriminierung) dem Schutzbereich der Richtlinie 2000/78/EG unterstellt. Ihnen wird es künftig leichter ermöglicht, einen Anspruch auf die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Leistungsausschlüsse für befristet Beschäftigte alleine wegen der Beschäftigungsdauer europarechtswidrig

EuGH vom 3.7.2025, C-268/24

Eine nationale Regelung, nach der befristet beschäftigte Lehrkräfte von einer Fortbildungsleistung i.H.v. € 500,00 jährlich ausgeschlossen werden, verstößt gegen § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge als Anhang zur RL 1999/70/EG (Befristungsrichtlinie), sofern kein sachlicher Grund vorliegt. Die bloße Tatsache, dass der Einsatz der Lehrkraft nicht für das gesamte Schuljahr vorgesehen ist, genügt als sachlich rechtfertigender Grund nicht.

Ausgangspunkt der EuGH-Entscheidung war die Zulässigkeit einer nationalen Regelung in Italien, die fest angestellten sowie für ein gesamtes Schuljahr eingesetzten befristet beschäftigten Lehrkräften Anspruch auf ein „Weiterbildungsbudget“ i.H.v. € 500,00 pro Schuljahr gewährte. Die Klägerin war an mehreren Schulen in Italien als Vertretungslehrkraft im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse eingesetzt, wobei die Einsätze jeweils nur Teile des Schuljahrs abdeckten. Ihr wurde ein entsprechendes Budget verweigert, weil sie nur befristet beschäftigt war und keine durchgehende Vertretungstätigkeit für das ganze Schuljahr vorlag.

Das mit der Sache befasste italienische Gericht zweifelte an der Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit dem unionsrechtlichen Diskriminierungsverbot und legte dem EuGH vor.

Der EuGH bestätigte diese Annahme: Nationale Regelungen, welche Beschäftigte mit einer Kurzzeitbefristung von Fortbildungszuschüssen ausschließen, seien nicht vereinbar mit dem Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten, jedenfalls wenn und solange keine die Ungleichbehandlung rechtfertigenden sachlichen Gründe vorliegen.

Befristet als Kurzzeitvertretung beschäftigte Lehrkräfte befinden sich nach Auffassung des EuGH in einer

vergleichbaren Situation wie die fest angestellten Lehrkräfte. Die Vergleichbarkeit ergebe sich insbesondere daraus, dass sie während ihrer Vertretungstätigkeit dieselben Aufgaben wahrnehmen, über dieselben Qualifikationen verfügten und denselben Fortbildungspflichten unterliegen. Eine Ungleichbehandlung sei mithin nur dann zulässig, wenn sie durch sachliche Gründe i.S.v. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist. Erforderlich sei das Vorliegen objektiver, transparenter und überprüfbarer Kriterien, die einen tatsächlichen Bedarf der Differenzierung erkennen lassen. Die Verweigerung allein wegen der kürzeren Dauer der Beschäftigung genüge diesem Maßstab nicht. Haushaltserwägungen könnten laut EuGH zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und Art oder Umfang von Maßnahmen beeinflussen. Für sich genommen stellten sie jedoch kein eigenständiges sozialpolitisches Ziel dar und könnten daher eine nationale Regelung, die zu einer Ungleichbehandlung zulasten befristet beschäftigter Arbeitnehmer führt, nicht rechtfertigen. Gleiches gelte für organisatorische Erwägungen, etwa hinsichtlich der Einbindung in Jahresplanungen.

Zuletzt verweist der EuGH darauf, dass der in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung verankerte Pro-rata-temporis-Grundsatz in der nationalen Anspruchsgrundlage keine Berücksichtigung finde. Eine abgestufte Leistungsgewährung auf zeitlicher Grundlage wäre ggf. mit dem Gleichbehandlungsgebot der Rahmenvereinbarung vereinbar gewesen. Entsprechend wird man befristet Beschäftigte idR jedenfalls pro rata temporis an entsprechenden Leistungen zu beteiligen haben.

Teilnichtigkeit der Mindestlohnrichtlinie

EuGH vom 11.11.2025, C-19/23

Eine Nichtigkeit der von Arbeitgebervertretern ungeliebten Mindestlohn-Richtlinie war im Vorfeld immer wieder angeprangert und diskutiert worden. Argument war vorrangig, die Richtlinie greife unzulässigerweise unmittelbar in die nationale Kompetenz für Regelungen zum Arbeitsentgelt ein. Kritisiert wurde außerdem, die Richtlinie enthalte auch Regelungen zum Koalitionsrecht, welches ebenfalls nicht in die Kompetenz der Union falle. Auch der Generalanwalt am EuGH hatte empfohlen, die Mindestlohn-RL wegen Verstoßes gegen Art. 153 Abs. 5

AEUV und das Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 5 Abs. 2 AEUV) insgesamt für nichtig zu erklären (vgl. Beitrag in sfm-aktuell 1. HJ 2025).

Der EuGH hat nun lediglich einen Teil für nichtig erklärt. Das ist durchaus bemerkenswert:

Das Gericht hat festgestellt, dass Regelungen der Mindestlohn-RL zum Verfahren für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher und zur Verhinderung einer Absenkung von Mindestlöhnen, die anhand eines Index automatisch angepasst werden, nichtig sind. Der Satzteil „*einschließlich der in Abs. 2 genannten Aspekte*“ in Art. 5 I 5 RL 2022/2041 EU, Art. 5 II der Richtlinie sowie der Satzteil „*sofern die Anwendung dieses Mechanismus nicht zu einer Senkung des gesetzlichen Mindestlohns führt*“ in Art. 5 III der Richtlinie verstoßen gegen Art. 153 Abs. 5 AEUV.

Der Ausschluss der Zuständigkeit für das „Arbeitsentgelt“ in Art. 153 V AEUV betrifft -so der EuGH- nicht alle mit dem Arbeitsentgelt in irgendeinem Zusammenhang stehenden Fragen, sondern nur Maßnahmen, mit denen das Unionsrecht unmittelbar in die Festsetzung der Arbeitsentgelte innerhalb der Union eingreift. Andernfalls würden die Zuständigkeiten der Union nach Art. 153 Abs. 1 AEUV weitgehend ausgehöhlt, insbesondere unter Berücksichtigung der Überschneidung zwischen Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsentgelt. Einen verbotenen unmittelbaren Eingriff in die Festlegung der Arbeitsentgelte sah der Gerichtshof nur in der Verpflichtung der Mitgliedstaaten, mindestens die Aspekte nach Abs. 2 in den Kriterien für die Festlegung und Aktualisierung der Mindestlöhne zu berücksichtigen und in dem Verbot der Verschlechterung des Mindestlohniveaus nach Abs. 3 im Falle eines automatischen Mechanismus für Indexierungsanpassungen.

Frisch am Tisch:

**BAG vom 26.11.2025 – 5 AZR 118/23
– Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte**

Gleichzeitig bedeutet dies, dass alle anderen Vorgaben der Richtlinie wirksam und weiterhin zu beachten sind:

Der EuGH erwähnt hier insbesondere die Verpflichtung von Mitgliedsstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % liegt (so z.B. auch Deutschland), einen Rahmen festzulegen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft (durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen). Außerdem müssen diese Mitgliedstaaten einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen und dessen Wirksamkeit regelmäßig überprüfen (Art. 4 Abs. 2).

Es bleibt also dabei: Die Bundesregierung muss tätig werden, um die Tarifbindung von derzeit rund 50% deutlich zu steigern.

Ferner bleibt es bei der Verpflichtung, dass gesetzliche Mindestlöhne angemessen sein müssen (Art. 5 Abs. 1). Ebenso wirksam bleibt Art. 5 Abs. 4, nach welchem die Mitgliedsstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne Referenzwerte zugrunde legen müssen, wie z.B. auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns (vgl. Art. 5 Abs. 4).

Gleiches gilt für die Verpflichtung, gesetzliche Mindestlöhne alle zwei Jahre (bzw. wenn ein automatischer Indexierungsmechanismus angewandt wird alle vier Jahre) zu aktualisieren (Art. 5 Abs. 5) und ein oder mehrere Beratungsgremien einzurichten, welche die zuständigen Stellen in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns beraten.

Der EuGH hat damit ein wichtiges Signal für ein soziales Miteinander und im Kampf gegen Lohndumping innerhalb der Union gesetzt.

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG).

(Aufhebung und Rückverweisung von LAG Nürnberg vom 11.08.2022 - 5 Sa 316/21). (f1)

+++

**BAG vom 23.10.2025 - 8 AZR 300/24
- Vermutung einer Entgeltbenachteiligung**

Für eine Entgeltgleichheitsklage ist keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung erforderlich. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar. Für die dann vom Arbeitgeber zu widerlegende Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. (Teilweise Aufhebung und Rückverweisung von LAG Baden-Württemberg vom 01.10.2024 - 2 Sa 14/24) (f1)

+++

OVG Magdeburg vom 14.08.2025 - 6 L 1/25 - Dauerhafte Überlassung von Unterlagen an PR

Es kann es geboten sein, dem Personalrat, der sich erstmals eine Übersicht über die Gehaltsstruktur einer Dienststelle verschaf-

fen will, nicht nur zeitlich begrenzten Einblick in die hierfür erforderlichen Unterlagen zu gewähren, sondern ihm diese dauerhaft zu überlassen (Bestätigung der Vorinstanz). (f1)

+++

LAG Schleswig-Holstein vom 08.07.2025 - 2 TaBV 16/24 - Mitbestimmung bei Meldestelle nach HinSchG

Die Einrichtung einer Meldestelle nach § 12 HinSchG unterfällt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das gilt auch bei einer Auslagerung an eine externe Stelle. (f1)

+++

LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 13.05.2025 - 5 SLa 168/24 - Höhergruppierung eines Freigestellten nach § 78 S. 2 BetrVG

Wird derjenige Arbeitnehmer, der die Arbeitsaufgaben des freigestellten Betriebsratsmitglieds übernommen hat, später höhergruppiert, weil aufgrund von schrittweisen Modernisierungen die Verantwortung des Arbeitsplatzinhabers gestiegen ist, kann sich daraus ein gewichtiges Indiz ergeben, dass auch das freigestellte Betriebsratsmitglied diese berufliche Entwicklung genommen hätte. (f1)



Rechtsprechungsupdate zur Betriebsratswahl

Stand 22.12.2025 - RA Michael Fleischmann

Nachdem die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen in 2026 unmittelbar bevorstehen, haben wir die Rechtsprechung aus jüngerer Vergangenheit dazu zusammengetragen. Es kann sich immer nur um allgemeine Hinweise handeln, die im Einzelfall eine genaue Prüfung nie ersetzen. Bei Entscheidungen von Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten ist auch immer zu prüfen, ob diese sich auf der Linie des BAG bewegen.

Themenkomplex Wahlvorstandsbestellung siehe §§ 13 und 16 ff BetrVG

<p>LAG Niedersachsen vom 24.3.2025 – 8 TaBV 85/24</p> <p>Rechtsmissbrauch bei Amtsausübung wegen (mutwillig) stark verzögerter Neuwahl</p>	<p>Die Verzögerung der Bestellung des Wahlvorstands in einem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG (vorzeitiger Neuwahlstatbestand) kann dazu führen, dass der fortgeführten Geschäftsführung des Betriebsrats im Sinne des § 22 BetrVG der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegengehalten wird (am Ende nur noch ein aktiver von 9 BRen, WV selbst dann auch mehrfach nachzusetzen, BR zwischenzeitlich amtsenthoben).</p> <p>sfm: Entscheidung dogmatisch falsch; Fallgestaltung war auch sehr spezifisch; siehe hierzu auch den Beitrag von Seebacher in diesem Heft</p>
<p>LAG München vom 04.12.2024 – 5 TaBVGa 16/24</p> <p>Einsetzung eines Wahlvorstands immer für eine bestimmte Wahl</p> <p>Ersatzbestellung durch Gericht oder GBR</p> <p>Nichtigkeit eines Wahlvorstands bleibt absolute Ausnahme</p>	<p>Die Einsetzung eines Wahlvorstands erfolgt grundsätzlich durch den Betriebsrat, der neu gewählt werden soll, § 16 Abs. 1 ArbGG.</p> <p>Das gilt auch in dem Fall, in dem die Wahl vorzeitig nach § 13 BetrVG stattzufinden hat. In dieser Konstellation hat das Gremium unverzüglich tätig zu werden. Ein Rückgriff auf einen aus anderem Grund früher bestellten WV ist ausgeschlossen.</p> <p>Erfolgt dies nicht, so kann entsprechend § 16 Abs. 2 und 3 BetrVG eine Bestellung durch das Arbeitsgericht oder den Gesamtbetriebsrat erfolge.</p> <p>Die Nichtigkeit der Bestellung eines Wahlvorstands ist auf „ausgesprochen schwerwiegende Errichtungsfehler“ beschränkt</p>
<p>LAG Hessen vom 17.01.2022 – 16 TaBV 8/21</p> <p>Auskunft zur Gründung eines Wahlvorstands</p>	



	Will ein KBR – bei fehlendem GBR – für einen betriebsratslosen Betrieb einen Wahlvorstand bestellen benötigt er dazu (noch) keine Auskunft über die Wählerliste.
<p>LAG Berlin-Brandenburg vom 11.02.2021 – 21 TaBVGa 1271/20</p> <p>Nichtigkeit der Bestellung eines Wahlvorstands nur bei groben Verstößen</p>	<p>Die Wahl eines Wahlvorstands ist nur dann nichtig, wenn in einem so hohen Maße gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl verstoßen wurde, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht. Es muss sich um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften für die Durchführung der Wahl handeln.</p> <p>Bei der Nichtigkeit der Wahlvorstandswahl handelt es sich um einen ungewöhnlichen Ausnahmefall. Diese ist auf ausgesprochen schwerwiegende Errichtungsfehler beschränkt. Selbst erhebliche Fehler reichen insoweit nicht aus, da Maßnahmen, die eine Betriebsratswahl vorbereiten sollen, nicht unnötig erschwert werden dürfen. Nichtig ist die Wahl des Wahlvorstands nur dann, wenn keinerlei Abstimmung stattgefunden hat, sondern die Mitglieder des Wahlvorstands durch die Versammlungsleitung bestimmt worden sind.</p>
<p>ArbG Saarland vom 12.02.2021 – 10 BV 94/20</p> <p>Wahlvorstandsbestellung bei Neugründung in Pandemie</p>	Die gerichtliche Bestellung eines WV ohne vorherigen Versuch einer Wahlversammlung in der Corona-Pandemie war ausnahmsweise möglich.
<p>ArbG Lingen vom 19.03.2021 – 1 BV 1/21</p> <p>Wahlvorstandsbestellung bei Neugründung in Pandemie</p>	Die gerichtliche Bestellung WV ohne vorherige Wahlversammlung in Corona-Pandemie war ausnahmsweise zulässig
<p>ArbG Rostock vom 21.04.2022 – 2 BV 1/22</p> <p>Wahlvorstandsbestellung bei Neugründung in Pandemie</p>	Keine gerichtliche Einsetzung eines Wahlvorstands ohne vorherige Einladung zu einer Wahlversammlung (Corona)

Themenkomplex Verfahren nach § 18 Abs. 2 – Gesonderte Feststellung Betrieb - Bindungswirkung

<p>BAG vom 27.11.2024 - 7 ABR 30/23</p>	
--	--



<p>Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG sind unzulässig, wenn keine weiteren Beteiligten ersichtlich sind</p>	<p>Das für Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG erforderliche besondere Feststellungsinteresse ist nicht gegeben, wenn eine sachgemäße oder erschöpfende Streitlösung nicht erzielt würde und die Rechtsunsicherheit weiterhin bestehen bliebe.</p> <p>(Erst) ein rechtskräftiger Beschluss über die Bestimmung des Betriebs hat präjudizielle Bindungswirkung für alle an dem Verfahren Beteiligten und wirkt auch im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern.</p>
<p>LAG Hessen vom 27.01.2025 – 16 TaBV 101/24</p> <p>Keine Bindungswirkung von Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG vor Rechtskraft</p>	<p>Aus Anlass eines Verfahrens zur Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG hat das LAG festgehalten, dass eine nichtrechtskräftige Entscheidung in einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG (noch) keine Bindungswirkung für einen Wahlvorstand hat.</p>
<p>LAG Hessen vom 10.2.2025 – 16 TaBV 30/24</p> <p>Keine Bindungswirkung der Unwirksamkeit einer anderen, aber vergleichbaren Betriebsratswahl</p>	<p>Auch wenn eine andere vergleichbare Wahl in einem Unternehmen erstinstanzlich erfolgreich, aber nicht rechtskräftig angefochten wurde, besteht keine Bindungswirkung für die Wahl an dem anderen Standort. Ein Beharren auf den bislang eingenommenen Rechtsstandpunkt zum Betriebsbegriff kann sich insoweit nicht als offensichtliche Verkennung desselben darstellen.</p>

Themenkomplex Betriebsbegriff siehe § 4 BetrVG

<p>LAG Hessen vom 10.02.2025 – 16 TaBV 30/24</p> <p>Verkennung des Betriebsbegriffs führt i.d.R. nur zur Anfechtbarkeit</p>	<p>Die Verkennung des Betriebsbegriffs führt zur Anfechtbarkeit, nicht zur Nichtigkeit (h.M.). Eine Ausnahme besteht dann, wenn eine rechtskräftige Entscheidung nach § 18 Abs. 2 BetrVG vorliegt <u>und</u> seither keine Änderung der Verhältnisse eintrat, siehe Rn. 48 ff</p>
<p>LAG München vom 04.12.2024 – 5 TaBVGa 16/24</p> <p>Abbruch einer Betriebsratswahl nur bei Nichtigkeit</p>	<p>Die Verkennung der Organisationseinheit, für die zu wählen ist, stellt keinen Nichtigkeitsgrund dar.</p>
<p>LAG Berlin-Brandenburg vom 15.10.2024 – 11 TaBV 295/24</p> <p>Ausländischer Hauptbetrieb</p>	<p>Ein sog. qualifizierter Betriebsteil im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, der als Betrieb gilt, ohne „echter“ Betrieb zu sein, kann auch bestehen, wenn der Hauptbetrieb im Ausland ist, Rn. 109</p>



Themenkomplex Betriebsratsgröße siehe § 9 BetrVG

<p>BAG vom 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Betriebsratsgröße – Prognoseentscheidung (Bestätigung bisheriger Rspr.)</p>	<p>Die Betriebsratsgröße nach § 9 BetrVG ergibt sich nicht aus dem Personalstand zu einem bestimmten Stichtag. Dem Wahlvorstand steht ein gewisser Beurteilungsspielraum im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens zu, Rn. 17, 19.</p> <p>Es geht um „die Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer“. Die Bestimmung erfordert sowohl eine rückblickende Betrachtung, für die ein Zeitraum zwischen sechs Monaten bis zwei Jahren angemessen ist, als auch eine Prognose, bei der konkrete Veränderungsentscheidungen zu berücksichtigen sind.</p>
<p>BAG vom 22.05.2025 - 7 ABR 10/24</p> <p>Bei weniger Bewerber:innen als nominellen Betriebsratssitzen erfolgt keine Nachfristsetzung</p> <p>Fehlerhafte Nachfrist ist unschädlich, wenn folgenlos</p>	<p>Bei weniger Bewerbern als Betriebsratssitzen erfolgt keine Nachfrist analog § 9 Abs. 1 WOBetrVG (so bereits BAG vom 24.04.2024 - 7 ABR 26/23).</p> <p>Eine Nachfrist wäre ein Verstoß, der aber wiederum unschädlich ist, wenn keine weiteren Wahlvorschläge eingehen.</p>
<p>BAG vom 24.04.2024 - 7 ABR 26/23</p> <p>Betriebsratswahl auch dann, wenn weniger Wahlbewerber:innen als Sitze</p>	<p>Im Fall eines Mangels an Wahlkandidat:innen ist auf eine Betriebsratsgröße entsprechend der Staffel des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis eine Besetzung möglich ist. Es ist keine Nachfrist zu setzen. Dass im ursprünglichen Wahlausschreiben ein größeres Gremium als zu wählen beschrieben war, ist unschädlich.</p>
<p>LAG Hessen vom 2.8.2021 – 16 TaBV 7/21</p> <p>Falsch angenommene Betriebsratsgröße nicht einfach bei Ergebnis korrigierbar</p>	<p>Die fehlerhaft bestimmte Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder kann im Rahmen der Wahlanfechtung nicht lediglich korrigiert werden. Sie führt zur Unwirksamkeit der gesamten Wahl.</p>

Themenkomplex Wahlberechtigung siehe § 7f BetrVG

<p>BAG vom 22.05.2025 - 7 ABR 28/24</p> <p>Wahlberechtigung von Matrix-Managern</p>	<p>Sog. Matrix-Manager, die damit in mehreren Betrieben eines Unternehmens eingegliedert sind, haben in allen diesen Betrieben Wahlberechtigung.</p>
---	--



	Vorgeschichte: Nach Auffassung der Vorinstanz (LAG Baden-Württemberg vom 13.06.2024 – 3 TaBV 1/24), ist für die Wahlberechtigung von Matrix-Führungskräften deren arbeitsvertragliche Zuordnung maßgeblich und nicht die Zuordnung der von ihnen geführten Mitarbeiter. Das LAG Hessen (Beschluss vom 22.01.2024 – 16 TaBV 98/23) geht dagegen von einem weiten Eingliederungsbegriff aus. Danach reiche für die Begründung des aktiven Wahlrechts aus, dass eine Matrix-Führungskraft Führungsaufgaben im Hinblick auf Arbeitnehmer eines Betriebs wahrnehme.
BAG vom 23.09.2025 – 1 ABR 25/24 Eingliederung von Matrix-Managern im Konzern	Das LAG Bremen hatte mit Beschluss vom 02.05.2024 - 2 TaBV 2/23 die Eingliederung verschiedener Arbeitnehmer in einer internationalen Konzern-Matrixorganisation bejaht. Das BAG hat die Entscheidung aufgehoben und zur abermaligen Prüfung zurückverwiesen und eine genauere Prüfung verlangt, wenn die Matrix-Manager nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Einstellungsbetrieb stehen.
BAG vom 30.6.2021 – 7 ABR 24/20 Keine Nichtigkeit bei fehlerhafter Wählerliste Wahlvorstand kann zusätzliche Erkenntnisse zu denen des Arbeitgebers nutzen	Eine fehlerhafte Wählerliste führt nicht zur Nichtigkeit einer Wahl. Gerade die Einspruchsmöglichkeit nach § 4 Abs. 2 WO zeigt, dass die Unrichtigkeit der Wählerliste zwar zur Anfechtbarkeit führen kann, aber nicht zur Nichtigkeit, Rn. 33ff Obwohl der Arbeitgeber verpflichtet ist, die zur Erstellung der Wählerliste erforderlichen Informationen zu erteilen, kann der Wahlvorstand auch andere Erkenntnisquellen nutzen, Rn. 35
BAG vom 4.5.2022 – 7 ABR 14/21 Leitende Angestellte sind nicht wahlberechtigt und können damit auch nicht Mitglied des Wahlvorstands sein.	Nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis genügt, um jemanden als leitenden Angestellten zu qualifizieren. Umfasst sie nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern, liegen die Voraussetzungen des § 5 III 2 Nr. 1 BetrVG regelmäßig nicht vor. Zudem darf die Ausübung der Personalkompetenz nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein.

Themenkomplex Wahlausschreiben / Korrekturen siehe §§ 2 Abs. 5, 3 WOBetrVG 15 BetrVG

ArbG Berlin vom 07.05.2024 – 36 BV 10794/23 Minderheitengeschlecht	Bei Anwendung von § 15 Absatz 2 BetrVG und des hierauf Bezug nehmenden § 3 Abs. 2 Nr. 5 WOBetrVG bleibt es dabei, dass zumindest auch das im Verhältnis von Frauen und Männern in der Minderheit befindliche Geschlecht geschützt ist. Damit kann nicht allein das dritte Geschlecht von dem Minderheitenschutz erfasst werden, Rn. 28, 29.
---	---



	<p>Anmerkung sfm: in der Literatur ist das Thema umstritten. Siehe zur herrschenden Meinung, Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 15 Rn. 11-14 und DKW-Homburg 20. Auflage, BetrVG § 15 Rn. 11</p> <p>Hinweis: Die Folgeentscheidung LAG Berlin-Brandenburg vom 14. Januar 2025, 11 TaBV 526/24 war bei Redaktionsschluss nicht veröffentlicht</p>
<p>BAG vom 24.04.2024 - 7 ABR 26/23</p> <p>Keine Korrektur des Wahlausschreibens, wenn weniger Wahlbewerber als Sitze</p>	<p>Wenn wegen zu wenigen Kandidat:innen ein kleinerer Betriebsrat zu wählen ist, als im Wahlausschreiben noch (richtig) benannt, dann ist der Unterschied zwischen Wahlausschreiben und Ergebnis ausnahmsweise unschädlich.</p> <p>Anmerkung sfm: So lesen wir das aus der Nichtthematisierung heraus. Eine Kommunikation an die Belegschaft erscheint aber angebracht.</p>
<p>LAG Düsseldorf vom 12.01.2024 – 10 TaBV 51/23:</p> <p>Fremdsprachliche Information nach § 2 Abs. 5 WOBetrVG</p>	<p>Für die Beurteilung hinreichender Sprachkompetenz ist die Betrachtung nicht auf das Arbeitsumfeld und die im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses anfallenden Aufgaben und sprachlichen Anforderungen zu reduzieren. Es gehe um das mögliche Verstehen der Wahlvorschriften. Im Zweifel ist von unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen auszugehen.</p>
<p>LAG Köln vom 17.11.2023 – 9 TaBV 26/23:</p> <p>Fremdsprachliche Information nach § 2 Abs. 5 WOBetrVG</p>	<p>Wenn die Betriebssprache Deutsch ist und sämtliche Betriebsvereinbarungen, Arbeitsanweisungen, Hausmitteilungen etc. im Betrieb ausschließlich auf Deutsch verfasst sind, darf der Wahlvorstand dies als Indiz dafür ansehen, dass die ausländischen Arbeitnehmer über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen.</p>
<p>LAG Nürnberg vom 7.3.2022 – 1 TaBV 23/21</p> <p>Eine Verkürzung der 6-wöchigen Mindestfrist für den Aushang des Wahlausschreibens ist unzulässig</p>	<p>Die Nichteinhaltung der in § 3 Abs. 1 WO vorgeschriebene Frist von sechs Wochen zwischen dem Erlass des Wahlausschreibens und dem Wahltag führt zur Anfechtbarkeit, Rn. 40</p>
<p>ArbG Erfurt vom 26.11.2021 – 7 BVGa 2/21</p> <p>Korrektur des Wahlausschreibens</p>	<p>Korrektur des Wahlausschreibens durch Einstweilige Verfügung ist nur möglich, wenn noch die 6-Wochen-Frist einhaltbar ist (strittig)</p> <p>Auch: Abbruch einer Wahl nur bei Nichtigkeit (h. M.)</p>
<p>LAG Berlin-Brandenburg vom 14.12.2021 – 21 TaBVGa 1658/</p> <p>Korrektur des Wahlausschreibens</p>	<p>Korrekturen durch gerichtliche Anordnung sind auch möglich, wenn dadurch</p>



	<p>die Wahl verschoben werden muss, aber nur, wenn durch die Korrektur des Wahlfehlers eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann, Rn. 58f.</p> <p>Es braucht danach aber kein ganz neues Wahlausschreiben, es genügen Korrekturen, z.B. zur Einhaltung der Wochenfrist für die Bekanntmachung der Wahlvorschläge, Rn. 65.</p> <p>Hinweis: enger: LAG Hessen vom 20.02.2014 - 9 TaBVGa 11/14; LAG Hessen vom 23.05.2018 - 16 TaBVGa102/18</p>
--	--

Themenkomplex Wahlvorschlag siehe §§ 6ff, 41 Abs. 2 WOBetrVG

<p>LAG Düsseldorf vom 21.08.2024 – 12 TaBV 70/23</p> <p>Einreichungsfrist für die Wahlvorschläge</p>	<p>Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen auf einen Montag nach einem Wochenende mit vorangegangenen Brückentag zu legen, erzeugt das Risiko, dass die in den letzten Tagen vor Fristablauf eingereichten Wahlvorschläge nicht unverzüglich geprüft werden. Das ist ein Verstoß. Hinweis: die Entscheidung ist zur Aufsichtsratswahl ergangen</p>
<p>LAG Thüringen vom 12.07.2023 – 4 TaBV 31/22:</p> <p>Pflicht zur unverzüglichen Prüfung von Wahlvorschlägen</p> <p>Beanstandung ist zu übermitteln</p>	<p>Der WV hat die Pflicht der unverzüglichen Prüfung von Wahlvorschlägen und unverzüglichen schriftlichen Benachrichtigung, § 7 Abs. 2 WahlO. Er hat sich entsprechend zu organisieren. Am letzten Tag der Einreichungsfrist hat der Wahlvorstand Vorkehrungen zu treffen, um kurzfristig zusammenzutreten und eingehende Wahlvorschläge prüfen zu können.</p> <p>Beanstandungen sind zu übermitteln. Die übermittelte Nachricht, man möge sich ein Schreiben abholen, genügt nicht.</p>
<p>BAG vom 28.04.2021 – 7 ABR 10/20</p> <p>Ohne festgelegten Abgabeschluss gilt 24:00 Uhr</p>	<p>Wurde im Wahlausschreiben keine Uhrzeit für die Abgabe von Wahlvorschlägen festgelegt, können diese bis 24:00 abgegeben werden, Rn. 19, 22 Hinweis: Für die Festlegung eines früheren Endes am letzten Tag siehe § 41 Abs. 2 WOBetrVG</p>
<p>BAG vom 20.10.2021 – 7 ABR 36/20</p> <p>Bekanntmachung Wahlvorschläge</p>	<p>Die Bekanntmachung ist so vorzunehmen wie zuvor das Wahlausschreiben.</p>



Zustimmung Bewerber:in	Die Zustimmung der Bewerber:innen erfordert echte Schriftform.
Beanstandung	Für die ggf. erforderliche unverzügliche Beanstandung genügt die Textform. Die (fix) dreitägige Mängelbeseitigungsfrist wird mit Zugang der Beanstandung des Wahlvorstands in Gang gesetzt.
LAG Nürnberg vom 7.3.2022 – 1 TaBV 23/21	
Prüfung der Wahlvorschläge	Wahlvorschläge sind unverzüglich zu prüfen, Rn. 41 m. Verweis auf BAG vom 18.07.2012 – 7 ABR 21/11. Bei Fehlern, die nicht nach § 8 Abs. 2 WOBetrVG heilbar sind (unwählbare Bewerber), kann man den Wahlvorsachlag nicht schlicht korrigieren bzw. ändern, sondern allenfalls einen ganz neuen einreichen (wie h.M.).

Themenkomplex Briefwahl / Schriftliche Stimmabgabe siehe § 24 WOBetrVG

BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 23/23	
Keine allgemeine Anordnung von Briefwahl für den gesamten Betrieb	Ein genereller Beschluss zur Briefwahl kann nur für Betriebsteile und Kleinstbetriebe, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, erfolgen. Damit gilt für den Hauptbetrieb grundsätzlich Präsenzwahl.
BAG vom 16.03.2022 – 7 ABR 29/20	
Enge Voraussetzung für generelle Anordnung von Briefwahl	Die generelle Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe für bestimmte Betriebsstätten ist nicht in das Ermessen des Wahlvorstands gestellt, sondern nach § 24 Abs. 3 WOBetrVG nur für solche zum Wahlbetrieb gehörenden Betriebsteile oder Kleinstbetriebe zulässig, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind, Rn. 25 ff.
BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 1/24	
Individuelles Verlangen von Briefwahl ohne Begründung	<p>Das individuelle Verlangen iSv. § 24 Abs. 1 Satz 1 WO bedarf regelmäßig keiner Begründung, Rn. 26 (anders noch u.a. LAG Düsseldorf vom 16.09.2011 - 10 TaBV 33/11). Damit ist auch kein Beschluss des Wahlvorstands erforderlich, ob berechtigtes Verlangen vorliegt.</p> <p>Aber: wenn sich Zweifel am Vorliegen dieser Voraussetzung „aufdrängen“, ist zu einer entsprechenden Erklärung aufzufordern und – je nach Einzelfall – zu einer Begründung der Briefwahanforderung</p> <p>Das Verlangen iSv. § 24 Abs. 1 Satz 1 WO ist nicht formbedürftig; es kann auch mündlich angebracht werden, Rn. 22.</p>



<p>BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 1/24</p> <p>Falsch gefaltete Stimmzettel sind ungültig – aber was ist falsch?</p>	<p>Eine nicht den Vorgaben des § 25 Satz 1 Nr. 1 WO entsprechende Faltung der Stimmzettel (Schriftbild nach außen gefaltet) macht diese ungültig, Rn. 30/33:</p> <p>Ob solche bereits beim Öffnen der Wahlumschläge wegsortiert werden oder erst später bei der Auszählung an sich, ist nicht vorgegeben, Rn. 37.</p>
<p>BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 1/24</p> <p>Merkblatt zur Briefwahl muss richtige Angaben enthalten</p>	<p>Es bleibt offen, ob die Sollvorschrift, ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe zu übersenden trotz des „Soll“ wesentliche Wahlvorschrift iSv. § 19 Abs. 1 BetrVG ist.</p> <p>Wenn aber ein solches Merkblatt übersandt wurde, darf es keine fehlerhaften oder widersprüchlichen Informationen enthalten.</p>
<p>BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Briefwahl wegen Homeoffice und/oder Kurzarbeit</p>	<p>Homeoffice und/oder Kurzarbeit kann unter § 24 Abs. 2 Nr. 1 WOBetrVG (Briefwahl ohne individ. Verlangen) fallen. Mitarbeiter:innen erhalten dann ohne dies verlangen zu müssen Briefwahlunterlagen, wenn dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden.</p> <p>Hinweis: Abzugrenzen vom Fall des § 24 Abs. 2 Nr. 2 WOBetrVG, der eine (durchgängige) Abwesenheit bereits ab Erlass des Wahlausschreibens verlangt.</p>
<p>BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Übermittlung des Wahlausschreibens an die Personen nach § 24 Abs. 2 WOBetrVG</p>	<p>Bei § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 WOBetrVG sofort, bei § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 WO ggf. auch später</p> <p>Die Übermittlung eines Links zu Seite, auf der dann weiterverlinkt wird, genügt nicht (Rn. 71). Offen gelassen, ob „Link, der unmittelbar zu dem Wahlausschreiben führt“ genügt</p>
<p>BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Übermittlung Briefwahlunterlagen solange noch Wahl möglich</p>	<p>Solange, dass Entscheidung über die aktive Wahlteilnahme (noch) möglich. Das kann auch unter einer Woche sein. Im konkreten Fall: 3 Tage. (Anders noch ArbG Braunschweig vom 13.07.2022 - 3 BV 5/22 Rn. 47 unter Verweis auf LAG Hamm, 12.03.2019 - 7 TaBV 49/18)</p>
<p>BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Beschaffenheit der für die schriftliche Stimmabgabe vorgehaltenen Wahl- und Freiumsschläge</p>	<p>siehe § 24 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Nr. 5 WO</p> <p>Umschläge müssen korrekt beschriftet, nicht transparent und verschließbar sein. Ein völliger Ausschluss gegen jede Durchleuchtung und heimliche Öffnung ist nicht erforderlich.</p>



<p>BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p> <p>Umgang mit Briefwahlrückläufern</p>	<p>Die Poststelle des Arbeitgebers ist zulässig. Die Nutzung eines WV-Briefkastens ist ebenfalls zulässig. Ein Vermerk in Wählerliste ist bei rechtzeitigen Rückläufern nicht verpflichtend (sfm: aber sinnvoll). Pflicht aber bei Aushändigung oder Übersendung sowie verspäteten Rückläufern. Die Entgegennahme kann durch WV-Vorsitz oder diensttuendes WV-Mitglied erfolgen. Ein Vier-Augen-Prinzip bei der Behandlung der Rückläufer ist nicht zwingend. Hinsichtlich der sicheren Aufbewahrung hat der BR „gewissen Spielraum“. Die Aufbewahrung bspw. in einem gesondert Zutritts gesicherten Raum, einer versiegelten Urne, einem verschlossenen Schrank oder einer verschlossenen Schublade ist wahlrechtskonform.</p>
<p>BAG vom 28.04.2021 – 7 ABR 10/20</p> <p>Räumlich weit entfernte Betriebs- teile und Kleinbetriebe</p>	<p>Fehlt ein Beschluss über die schriftliche Stimmabgabe i.S.d. § 24 Abs. 3 WOBetrVG, wurden die Unterlagen aber gleichwohl (i.E. richtigerweise) übersandt, dann führt der fehlende Beschluss nicht zur Anfechtung, Rn. 32ff</p>
<p>LAG Thüringen vom 27.03.2024 – 4 TaBV 13/23</p> <p>Unverzögerlicher Versand des Wahlausschreibens</p>	<p>Ist dem Wahlvorstand bei Erlass des Wahlausschreibens bereits bekannt, dass Fälle des § 24 Abs. 2 WOBetrVG vorliegen, ist dieses unverzüglich zu versenden, um den potentiellen Briefwähler:innen die Möglichkeit zu geben, innerhalb der dort beschriebenen Fristen entsprechend aktiv zu werden. Ein Verstoß kann zur Anfechtung der Wahl führen. Hinweis: siehe bereits oben BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23</p>

Themenkomplex Stimmabgabe – siehe §§ 11 Abs. 3, 25 Satz 1 Nr. 1 WOBetrVG

<p>BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 1/24</p> <p>„Wir falten“ - falsch gefaltete Stimmzettel sind ungültig – aber was ist falsch?</p>	<p>Stimmzettel, die so gefaltet sind, dass die Schrift nach Außen zeigt sind ungültig, siehe §§ 11 Abs. 3, 25 Satz 1 Nr. 1 WOBetrVG Hinweis: Entscheidung zur Briefwahl, aber auch bei Präsenzwahl zu beachten</p>
<p>BAG vom 28.04.2021 – 7 ABR 20/20</p> <p>Smiley-Stimme ungültig</p>	<p>Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind, ungültig. Das ist dann der Fall, wenn er über die der Stimmabgabe dienende Kennzeichnung hinaus Eigenheiten aufweist, die aus sich heraus oder im Zusammenwirken mit anderen Umständen geeignet sein könnten, Rückschlüsse</p>



	auf einen bestimmten Wähler zuzulassen. Vorliegend war außerhalb des für die Stimmabgabe vorgesehenen Feldes ein Smiley angebracht.
BAG vom 20.01.2021 – 7 ABR 3/20 Nutzung von Wahlumschlägen	Nach geänderter WO, nur noch für Briefwahl: Formvorschrift ist wesentliche Wahlvorschrift, Rn. 18 ff.

Themenkomplex Wahlkampf siehe § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG

BAG vom 23.10.2024 – 7 ABR 34/23 Wettkampfcharakter von Wahlen versus Wahlbehinderungen und unzulässige Wahlbeeinflussungen	Verstöße Dritter gegen § 20 Abs. 1 und 2 BetrVG, die weder dem Arbeitgeber noch dem Wahlvorstand im Sinne eines Unterlassens von Maßnahmen „zuzurechnen“ sind, tragen eine Wahlanfechtung ohne weitere hinzukommende Umstände in der Regel nicht. Andernfalls könnte sich jeder seinen persönlichen Wahlanfechtungsgrund basteln.
LAG vom Nürnberg vom 7.3.2022 – 1 TaBV 23/21 Neutralitätspflicht	Wenn jemand unautorisiert im Namen des Wahlvorstands Wahlwerbung betreibt, muss dieser zumindest versuchen, das zu unterbinden, Rn. 43. In eigenen Veröffentlichungen darf der WV keine inhaltlichen Wertungen von einzelnen Wahlvorschlägen vornehmen, Rn. 44.

Themenkomplex Stimmauszählung siehe §§ 13, 14 WOBetrVG

BAG vom 24.2.2021 – 7 ABR 38/19 Stimmauszählung durch das Gremium Wahlvorstand	Die Stimmauszählung hat durch den (gesamten) Wahlvorstand zu erfolgen. Hinweis: Eine Verhinderung eines Mitglieds kann natürlich vorkommen mit der Folge des Nachrückens eines Ersatzmitglieds. Hinweis: Die Entscheidung erging zwar zur Aufsichtsratswahl, ist aber übertragbar.
LAG München vom 13.10.2021 – 11 TaBV 20/21 Stimmauszählung durch gesamten Wahlvorstand Öffentlichkeit der Stimmauszählung durch MS-Teams -Übertragung	Stimmenauszählung und die Gültigkeitsprüfung muss durch den Betriebswahlvorstand als Gremium insgesamt erfolgen. Die Öffentlichkeit ist aber nicht gegeben, wenn die Kameraposition es zulässt, dass vorbeigehende Personen Blick verstellen.
ArbG Darmstadt vom 15.09.2022 - 7 BV 6/22 Versiegelung der Urne bei späterer Auszählung	Im konkreten Fall war der Deckel der Wahlurne mit einem Vorhängeschloss verschlossen, die Schlüssel in einem versiegelten Umschlag verwahrt und



	zusätzlich der Einwurfschlitz mit Unterschriften von Wahlvorstandsmitgliedern versehenem Aufkleber versiegelt.
--	--

Themenkomplex Frist, Kausalität, Vortrag und Verzicht etc.

<p>LAG Hessen vom 10.2.2025 – 16 TaBV 30/24</p> <p>Bekanntmachung des Wahlergebnisses durch E-Mail</p>	<p>Die Bekanntmachung des Wahlergebnisses nach § 18 WOBetrVG hat in der gleichen Weise zu erfolgen, wie zuvor das Wahlausschreiben. Das ist wichtig für Lauf der Anfechtungsfrist nach § 19 Abs. 2 BetrVG.</p>
<p>BAG vom 24.04.2024 - 7 ABR 20/23</p> <p>Anfechtung – materielle Ausschlussfrist</p>	<p>Hat nur einer von mehreren (nicht anwaltlich vertretenen) Anfechtenden den bei Gericht eingereichten Anfechtungsschriftsatz unterzeichnet, ist die Wahlanfechtung unzulässig.</p> <p>Hinweis: Hier war die Rechtsbeschwerde unzulässig, so dass letztlich die Auffassung des LAG nur wiedergegeben wurde. Nach LAG Niedersachsen vom 9. Mai 2023 – 10 TaBV 58/22 ist bei der materiell-rechtlichen Ausschlussfrist des § 19 Abs. 2 Satz 2 BetrVG kein Raum für eine Anwendung von § 89 Abs. 1 ZPO (nachträgliche Genehmigung).</p>
<p>LAG Hamburg vom 21.11.2024 – 3 TaBV 1/24</p> <p>Anfechtung per Fax durch Arbeitgeber selbst</p>	<p>Anders als LAG Niedersachsen vom 9. Mai 2023 – 10 TaBV 58/22 hinsichtlich der Genehmigungsmöglichkeit:</p> <p>Ein Fax mit eingefügtem Unterschriftsbild einer Mitarbeiterin des anfechtenden Arbeitgebers und späterer Genehmigung genügt für eine formwirksame Wahlanfechtung.</p> <p>Hinweis: nicht auf Vertretung durch Rechtsanwält:innen übertragbar.</p>
<p>BAG vom 22.01.2025 - 7 ABR 23/23</p> <p>Kausalität von Verstößen für Wahlergebnis – BAG bleibt hart</p>	<p>Das BAG fordert weiterhin für den Ausschluss einer Relevanz von festgestellten Verstößen für ein potentiell anderes Wahlergebnis den absoluten Ausschluss einer Auswirkung.</p>
<p>LAG Hamm vom 04.04.2023 - 7 TaBV 153/22</p> <p>Zulässiger Verzicht auf Wahlanfechtung, Wahlnichtigkeitsfeststellung und Statusverfahren im Sinne des § 18 Abs. 2 BetrVG</p>	<p>Eine Schiedsvereinbarung zwischen zwei DGB-Gewerkschaften, in der die Formulierung enthalten ist: "die IG XY wird in diesen Betrieben nicht tätig" kann ein zulässiger Verzicht sein.</p>
<p>LAG Hamm vom 09.05.2023 – 7 TaBV 11/23</p>	<p>(Kernaussage aufgehoben durch BAG vom 22.01.2025 – 7 ABR 23/23)</p>



<p>Bleibt aber: Kein Bestreiten mit Nichtwissen bei Erkenntnismöglichkeit</p>	<p>Nicht aufgehoben: Sind unter mehreren Anfechtenden auch Betriebsratsmitglieder, die auf die Vorgänge des Betriebsrats selbst Zugriff haben, dann scheidet ein Bestreiten mit Nichtwissen im Sinne des § 138 Abs. 4 ZPO insgesamt aus, Rn. 67ff.</p>
<p>BAG vom 16.3.2022 – 7 ABR 29/20</p> <p>Kein Gewohnheitsrecht zum Fehlermachen</p>	<p>Auch wenn Fehler in der Vergangenheit toleriert wurden, heißt das Nichts für die Zukunft.</p>

Themenkomplex Einsichtnahme in -Betriebsratswahlunterlagen / Ermittlungen Wahlverhalten

<p>LAG München, Teilbeschluss vom 25.07.2023 - 7 TaBV 54/22</p> <p>Keine unbeschränkte Einsicht in Wahlunterlagen</p>	<p>Der Grundsatz der geheimen Wahl gilt nicht nur für den eigentlichen Wahlakt, sondern auch für die Wahlvorbereitung sowie nach Beendigung der Wahl gegenüber Auskunftsverlangen über die Stimmabgabe. Einschränkungen sind nur zulässig, wenn diese zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Wahl erforderlich sind. Für eine Einsicht in die Wählerliste mit den Stimmabgabevermerken bedarf eines berechtigten Interesses, da bereits die Frage, ob jemand gewählt hat oder nicht, schützenswert ist.</p> <p>Ein Einsichtnahmeverlangen muss begründet werden, insb. wenn über potentiell strittige Punkte bereits eine Zeugeneinvernahme stattgefunden hat.</p> <p>Es speche zudem „einiges dafür“, dass die DSGVO eine genauere Betrachtung erfordert, als bisher üblich.</p> <p>Hinweis: Die Rechtsbeschwerde hiergegen 7 ABR 39/23 wurde (leider) zurückgenommen</p>
<p>LAG Berlin-Brandenburg vom 09.11.2021 - 7 TaBVGa 1213/21</p> <p>Einsichtnahme in Wahlunterlagen</p>	<p>Das Einsichtnahmerecht in Wahlakten gilt im Hinblick auf das nach § 14 Abs 1 BetrVG auch für die Betriebsratswahl gewährleistete Wahlgeheimnis nicht uneingeschränkt für die Bestandteile der Wahlakten, aus denen Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner Arbeitnehmer gezogen werden können. Die Einsichtnahme in diese Unterlagen ist nur zulässig, wenn dies zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Wahl erforderlich ist, Rn.24.</p>
<p>ArbG Darmstadt vom 15.09.2022 - 7 BV 6/22 (x S. 88)</p> <p>Keine Nachermittlung des Wahlverhaltens</p>	<p>Der Grundsatz der geheimen und unmittelbaren Wahl verbietet es, einen Wähler darüber zu befragen, wie er abgestimmt hat. „Für solche Erklärungen besteht aus den besagten Gründen ein Verwertungsverbot“, Rn. 32.</p>



Themenkomplex Vereinfachtes Verfahren

<p>BAG vom 27.11.2024 - 7 ABR 32/23</p> <p>Vorzeitige Bekanntgabe des (einzigsten) Kandidaten</p> <p>nachträgliche Stimmabgabe</p> <p>2-teilige Wahlversammlung</p> <p>Falsche Frist zum Einspruch gegen Wählerliste</p>	<p>Die vorzeitige Veröffentlichung des einzigen Kandidaten ist unschädlich (einstufiges einfaches Verfahren).</p> <p>Die Frist für die „nachträgliche Stimmabgabe“ darf nicht mit der Wahlversammlung enden.</p> <p>Die Wahlversammlung kann in zwei Teilen stattfinden, weil es nur um Wahlakt an sich geht.</p> <p>Hinweis für alle Verfahren: Eine zu lang gesetzte Frist für den Einspruch gegen die Wählerliste ist nicht kausal für ein potentiell anderes Wahlergebnis, wenn kein Einspruch einging.</p>
<p>LAG München vom 20.5.2022 – 5 TaBVGa 2/22</p> <p>Wahlabbruch</p>	<p>Kein Abbruch einer Betriebsratswahl durch Einstweilige Verfügung bei Nutzung des normalen Wahlverfahrens statt dem nach § 14a Abs. 1 BetrVG (vereinfachtes Verfahren).</p>

WERBUNG

Beschlussvorlagen für Betriebs- und Personalräte unter:
www.sfm-arbeitsrecht.de

<https://sfm-arbeitsrecht.de/beschlusstexte-fuer-betriebsraete/>
<https://sfm-arbeitsrecht.de/beschlusstexte-fuer-personalraete/>



Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht +++ Personalvertretungsrecht +++ Schulungen +++ Betriebsänderung +++ Interessenausgleich +++ Sozialplan +++ Einigungsstelle +++ Schulungen +++ Betriebsrat +++ Personalrat +++ Schwerbehindertenvertretung

+++ Arbeitsrecht pur +++

+++ www.sfm-arbeitsrecht.de +++

und auf „social“ media:

Bluesky: [sfm-arbeitsrecht.bsky.social](https://bsky.social/sfm-arbeitsrecht)

**LinkedIn: [Andreas Müller](#), [Angelika Daumoser](#), [Barbara Renkl](#), [Elisabeth Fleck](#), [Fabian Schmid-Pham](#), [Krikor Seebacher](#), [Tanja Himmelsdorfer](#)
Mastodon: [RA Michael Fleischmann](#) / [@Fleischmann](#)**

Unsere Kooperationspartner:innen

silberberger.lorenz, Düsseldorf - www.sl-arbeitsrecht.de

Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg - www.gsp.de

TowaRA, Köln - www.towara.com

Krebühl, Biere, Frankfurt a. M. – www.kbr-arbeitsrecht.de

Zusammen sind wir mehr als 50 Rechtsanwält*innen im Arbeitsrecht auf Seiten der Arbeitnehmer*innen und ihrer Vertretungen

Impressum:

sfm-aktuell wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Barbara Renkl, Krikor R. Seebacher, Tanja Himmelsdorfer. Vielen Dank auch an unser Sekretariatsteam für das Korrekturlesen.

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

Hinweis: Die letzten Ausgaben der *sfm-aktuell* können unter www.sfm-arbeitsrecht.de heruntergeladen werden.

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet