

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



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

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Arbeitsmotivation 2025 – Ihr Einsatz entscheidet jetzt! Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

Als Betriebsrat können Sie **Abmahnungen für Beschäftigte** nicht „wegverhandeln“ Seite 3

Abmahnung anfechten: Geht das für Sie als Betriebsrat im Beschlussverfahren? Seite 3

Sexuelle Belästigung durch Führungskraft: Fristlose Kündigung auch ohne Abmahnung möglich. Seite 4

Fehlerhafte Anhörung – Kündigung geplatzt! Seite 4

Kündigung in der Wartezeit: Kein Präventionsverfahren erforderlich Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Endspurt für die letzten Monate: Was jetzt mit Blick auf die kommende Wahl zu tun ist Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Elternzeit im Betrieb: Alle Neuerungen und aktuellen Praxisregeln im Betriebsrats-Überblick Seite 7

Verschwiegenheitspflicht für Betriebsräte: Pflicht, Maulkorb oder Schutz? Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Darf oder muss die **Schwerbehindertenvertretung** zu wirklich JEDEM Vorstellungsgespräch eingeladen werden? Seite 16

Ausgabe
AUG
25

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Arbeitsmotivation 2025 – Ihr Einsatz entscheidet jetzt!

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

stellen Sie sich vor: Jede zweite Kollegin, jeder zweite Kollege kommt nur noch halb motiviert zur Arbeit. Mal engagiert, mal mit angezogener Handbremse. Genau das zeigt der neue IW-Report 2025. Erschreckend: Nur noch rund 12 % der Beschäftigten in Deutschland gelten als hochmotiviert. Der Rest? Zwischen innerer Kündigung, Gleichgültigkeit – und „Dienst nach Vorschrift“.

Die Zahlen sollten die Alarmsirene laut tönen lassen. Denn Motivation ist kein „weiches“ Thema, sondern handfeste betriebliche Realität: Sie entscheidet über Produktivität, Innovationskraft und letztlich über die Sicherheit von Arbeitsplätzen.

Der Report zeigt: Was Menschen demotiviert, ist selten das Gehalt allein. Viel öfter geht es um fehlende Wertschätzung, mangelhafte Kommunikation, Überlastung und das Gefühl, keinen Einfluss auf den eigenen Arbeitsalltag zu haben. Kommt Ihnen das bekannt vor? Genau hier haben Sie als Betriebsrat ein entscheidendes Mitspracherecht – und drei Brennpunkte, die es im Auge zu behalten gilt:

1. Arbeitszeit und Belastung

Immer mehr Beschäftigte fühlen sich ausgebrannt. Überstunden, Schichtsysteme, ständige Erreichbarkeit – alles Punkte, bei denen Sie nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitbestimmen. Sorgen Sie dafür, dass Dienstpläne fair gestaltet sind und Überlastung nicht zur Dauerbelastung wird.

2. Wertschätzung und Kommunikation

Die Studie belegt: Motivation wächst dort, wo Feedback und Anerkennung zur Kultur gehören. Fordern Sie Programme, die Führungskräfte sensibilisieren.

3. Entwicklung und Perspektive

Wer sich nicht weiterentwickeln kann, verliert schnell den Antrieb. Prüfen Sie, wie Qualifizierung im Betrieb organisiert ist. Nach § 96 BetrVG haben Sie ein Mitspracherecht. Nutzen Sie es!

Tipps für Ihre Vorgehensweise:

- **Prüfen Sie Belastungen:** Gibt es Abteilungen mit auffällig hohen Fehlzeiten? Das sind Frühwarnsignale.
- **Sichern Sie Weiterbildung:** Setzen Sie durch, dass auch Teilzeitkräfte und Elternzeit-Rückkehrer Chancen haben.
- **Fördern Sie Transparenz:** Fordern Sie regelmäßige Infoformate, in denen Beschäftigte Entwicklungen im Betrieb erfahren.

Der IW-Report zeigt auch Positives: Motivation steigt dort, wo Beschäftigte echte Beteiligung erleben. Genau hier sind Sie gefragt. Ihr Einsatz entscheidet, ob Kolleginnen und Kollegen mit Stolz und Freude zur Arbeit gehen – oder nur noch „Dienst nach Vorschrift“ machen.

Lassen Sie uns ehrlich sein: Motivation ist kein Luxus. Sie ist der Stoff, aus dem Zukunft gemacht wird.

Mit herzlichen Grüßen

Als Betriebsrat können Sie Abmahnungen für Beschäftigte nicht „wegverhandeln“

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.2.2025, Az. 10 TaBV 29/25

Manchmal hoffen Beschäftigte, dass der Betriebsrat unliebsame Abmahnungen gleich selbst aus dem Weg räumen kann. Doch so einfach ist es nicht. Das zeigt ein aktuelles Urteil aus Berlin-Brandenburg.

Im entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin eine Abmahnung erhalten. Sie fühlte sich unfair behandelt und wandte sich an den Betriebsrat. Dieser wollte die Sache über eine Einigungsstelle klären lassen, nachdem eine Einigung nicht zustande kam. Das Gericht stoppte diesen Versuch:

Abmahnungen sind individuelle Rechtsstreitigkeiten!

In so einem Fall gibt es kein Mitbestimmungsrecht, keine Einigungsstelle und keine Stellvertretung durch das Gremium. Will die betroffene Person die Abmahnung aus der Personalakte entfernt haben, muss sie selbst klagen.

Für die Praxis heißt das:

- Sie können als Betriebsrat nicht anstelle der Betroffenen handeln.
- Sie dürfen aber beraten, vermitteln und beim Aufsetzen einer Gegendarstellung unterstützen. Diese Gegendarstellung muss Ihr Arbeitgeber in die Personalakte aufnehmen (§ 83 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Fazit

Eine Abmahnung „wegverhandeln“ können Sie als Betriebsrat nicht. Aber Sie können Betroffene unterstützen – als Ratgeber, als Schutzschirm gegen Willkür und als kritische Stimme gegenüber dem Arbeitgeber.

Abmahnung anfechten: Geht das für Sie als Betriebsrat im Beschlussverfahren?

LAG Hessen, Beschluss vom 9.7.2025, Az. 16 Ta 401/25

Ein Betriebsratsmitglied aus Hessen hatte in einem hitzigen Moment angeblich alle Führungskräfte der Logistik als „Arschlöcher“ bezeichnet. Prompt folgte eine Abmahnung. Die wollte das Betriebsratsmitglied aber nicht auf sich sitzen lassen. Weil er sich zusätzlich auf das Behinderungsverbot für Betriebsräte (§ 78 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) berief, wollte er die Abmahnung im Beschlussverfahren gerichtlich angreifen.

Die Begründung des Gerichts: Falsches Verfahren. Wenn eine Abmahnung wegen angeblichen Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten erteilt wird, ist der richtige Weg das Urteilsverfahren (§ 2 Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)). Das Beschlussverfahren ist ausschließlich für kollektivrechtliche Streitigkeiten vorgesehen (§ 2a ArbGG).

Fazit

Urteilsverfahren = individuelle Rechte. Beschlussverfahren = kollektive Fragen.

Einigungsstelle sollte klären

Betroffene müssen selbst klagen

Ihre Rolle als Betriebsrat

Der richtige Weg: das Urteilsverfahren

Keine Abmahnung
erforderlich

Ihre Rolle als Betriebsrat

Zentrale Informationen
fehlen

Sexuelle Belästigung durch Führungskraft: Fristlose Kündigung auch ohne Abmahnung möglich

LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.4.2025, Az. 11 SLa 472/24

Ein Restaurantleiter, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und seit 2004 im Betrieb, belästigte eine Auszubildende wiederholt verbal und körperlich. Aussagen wie „Du bist so heiß, ich will dich lecken“ oder das Bedrängen im Aufzug ließen keinen Spielraum mehr für „Missverständnisse“. Der Arbeitgeber reagierte nach Zustimmung des Integrationsamts mit fristloser Kündigung – und bekam vor Gericht recht.

Das Gericht stellte fest: Sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine schwere Pflichtverletzung – insbesondere in einem Abhängigkeitsverhältnis wie zwischen Vorgesetztem und Auszubildender. Eine Abmahnung ist hier nicht erforderlich. Wer Grenzen so überschreitet, hat sein Vertrauen verspielt. Der Schwerbehindertenstatus schützt nicht. Wenn das Integrationsamt zustimmt, ist eine außerordentliche Kündigung möglich.

Was heißt das für Sie als Betriebsrat?

- **Klares Signal setzen:** Null-Toleranz bei sexueller Belästigung. Sie haben nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Mitbestimmungsrechte bei Regelungen zur Ordnung im Betrieb und können auf präventive Schutzkonzepte drängen.
- **Betroffene stärken:** Machen Sie deutlich, dass Sie für Kolleginnen und Kollegen ansprechbar sind und begleiten Sie sie bei Beschwerden nach § 84 BetrVG.
- **Dokumentation einfordern:** Sorgen Sie dafür, dass Vorfälle nachvollziehbar festgehalten werden. Ohne Beweise wird es für Betroffene schwierig.
- **Sensibilisierung fördern:** Setzen Sie sich für Schulungen zu respektvollem Verhalten und Präventionsrichtlinien ein.

Fazit

Dieses Urteil zeigt, dass sexuelle Belästigung kein „Einzelfall“ ist, den man mit einer Ermahnung abhaken darf. Als Betriebsrat sind Sie gefordert, Schutzmechanismen einzufordern – und Betroffenen Rückhalt zu geben.

Fehlerhafte Anhörung – Kündigung geplatzt!

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 24.7.2025, Az. 17 Sa 5/25

Wenn eine Kündigung vor Gericht scheitert, dann liegt das oft nicht an den Gründen, sondern an der Form. Und ein Klassiker dabei: die Anhörung des Betriebsrats.

Genau das passierte einem Arbeitgeber in Baden-Württemberg. Er wollte einem Mitarbeiter kündigen – hatte dabei aber den Betriebsrat nur unvollständig informiert. Und schon war die Kündigung unwirksam. Dass er später sogar die Richterin für befangen erklären wollte, half auch nichts.

Was war schiefgelaufen?

Statt den gesamten Betriebsrat zu beteiligen, wurde nur ein Ausschuss informiert – und nicht einmal mit sauberem Nachweis, wann, wie und mit welchem Ergebnis. Zentrale Infos zur Erkrankung des Mitarbeiters fehlten: Dauer, Diagnose, Prognose? Fehlanzeige. Die betrieblichen Auswirkungen der Krankheit wurden ebenfalls nicht konkret benannt – nur pauschal.

Das Gericht entschied klar: Ohne vollständige und ordnungsgemäße Anhörung ist jede Kündigung unwirksam – egal, wie gut die Kündigungsgründe sein mögen. Und: Ein Ausschuss darf nur dann handeln, wenn er vom Betriebsrat durch einen ordentlichen Beschluss beauftragt wurde (§ 28 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Was heißt das für Sie als Betriebsrat?

- Prüfen Sie bei jeder Anhörung genau: Wurden Ihnen alle wichtigen Sozialdaten übermittelt (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung, Sonderkündigungsschutz)?
- Bestehen Lücken, fordern Sie nach – schriftlich!
- Achten Sie darauf, dass bei krankheitsbedingten Kündigungen nicht nur die Krankheit selbst, sondern auch die konkreten betrieblichen Folgen genannt sind (z. B. Arbeitsausfälle, Mehrkosten, Kundenbeschwerden).

Fazit

Sie als Betriebsrat haben hier ein starkes Schutzinstrument in der Hand. Ist die Anhörung nicht wasserdicht, fällt die Kündigung – Punkt.

Kündigung in der Wartezeit: Kein Präventionsverfahren erforderlich

BAG, Urteil vom 3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24

Ein schwerbehinderter Mitarbeiter erhielt nach wenigen Monaten und noch in der Wartezeit, eine Kündigung. Er klagte – mit dem Argument, der Arbeitgeber hätte zuerst ein Präventionsverfahren starten müssen. Schließlich soll dieses Verfahren klären, ob die Probleme mit der Behinderung zusammenhängen und ob Hilfen möglich sind, die eine Kündigung überflüssig machen.

Das BAG stellte klar: Das Präventionsverfahren greift erst nach sechs Monaten, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar ist. Während der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) darf der Arbeitgeber ohne Prävention kündigen – auch bei Schwerbehinderten.

Aber Achtung!

Ganz frei von Pflichten ist der Arbeitgeber trotzdem nicht: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) muss immer beteiligt werden, auch in der Probezeit. Wird sie übergangen, ist die Kündigung unwirksam (§ 178 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Das gilt unabhängig davon, ob ein Präventionsverfahren vorgeschrieben ist oder nicht.

Was bedeutet das für Sie als Betriebsrat?

- Achten Sie bei Kündigungen schwerbehinderter oder gleichgestellter Kollegen unbedingt darauf, dass die SBV rechtzeitig und umfassend beteiligt wurde.
- Ein fehlendes Präventionsverfahren in der Wartezeit ist kein Rettungsanker – aber eine fehlende SBV-Beteiligung schon!
- Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)), um die Kündigungsgründe genau zu prüfen – auch in den ersten sechs Monaten.

Fazit

In der Wartezeit kein Präventionsverfahren – aber SBV-Beteiligung bleibt Pflicht.

Kündigungsgründe spielen hier keine Rolle

Ihre Rolle als Betriebsrat

Ohne wasserdichte Anhörung keine Kündigung



Ihre Rolle als Betriebsrat

Endspurt für die letzten Monate: Was jetzt mit Blick auf die kommende Wahl zu tun ist

Die Betriebsratswahl 2026 rückt näher. Auch wenn noch einige Monate Zeit sind: Ab September 2025 beginnt der entscheidende Endspurt. Denn viele Vorarbeiten können nicht erst im Frühjahr 2026 erledigt werden, sondern müssen jetzt vorbereitet werden. Ihr Vorteil: Mit dieser Checkliste behalten Sie den Überblick – Punkt für Punkt, bis zur Wahl.

Prüfpunkt	Erledigt	Noch zu erledigen
Wählerliste vorbereiten <ul style="list-style-type: none"> • Klären, wer zum Stichtag wahlberechtigt ist (inkl. Leiharbeitnehmer). • Aktuelle Daten vom Arbeitgeber anfordern (Ein- und Austritte, Befristungen, Elternzeit, Renteneintritte). • Abgleich mit Personalabteilung durchführen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsratsgröße bestimmen <ul style="list-style-type: none"> • Zahl der Beschäftigten feststellen. • Mandatszähl nach § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) berechnen. • Bei absehbaren Veränderungen (Betriebserweiterungen, Schließungen) frühzeitig reagieren. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wahlvorstand ins Auge fassen <ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Kandidaten ansprechen (Zeit, Erfahrung, Akzeptanz). • Fortbildungsbedarf klären. • Erste Vorschläge für die Bestellung im Betriebsrat sammeln. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation mit der Belegschaft starten <ul style="list-style-type: none"> • Serie von kurzen Infos vorbereiten: „Ihre Wahl 2026 – das müssen Sie wissen“. • Kanäle prüfen: Aushänge, Newsletter, Betriebsversammlung. • Ziel: Transparenz und Vertrauen schaffen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Hilfsmittel prüfen <ul style="list-style-type: none"> • Tools für Sitzungen, Unterlagen und Kommunikation prüfen. • Datenschutz (Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), BetrVG) beachten. • Anschaffung von Wahlsoftware/Abstimmungs-Tools prüfen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Budgetplanung sicherstellen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber auf Pflicht zur Kostenübernahme hinweisen (§ 40 BetrVG). • Angebote für Software, Schulungen und Wahlmaterial einholen. • Zeitbedarf für Freistellungen klären. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsrechte durchsetzen <ul style="list-style-type: none"> • Prüfen, ob Arbeitgeber bereits alle relevanten Informationen bereitstellt. • Bei Verweigerung rechtzeitig rechtliche Schritte erwägen (Einigungsstelle, Gericht). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frühwarnsystem für Streitfälle <ul style="list-style-type: none"> • Typische Anfechtungsrisiken durchgehen: Wählerliste, Fristen, Briefwahl. • Interne To-Do-Liste: „Hier besonders aufpassen“. • Ggf. rechtzeitig Rechtsberatung einholen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Unterstützung prüfen <ul style="list-style-type: none"> • Klären, ob externe Unterstützung nötig ist (z. B. bei strittigen Fragen). Ansprechpartner festlegen und Kommunikationswege absprechen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wahlkalender grob planen <ul style="list-style-type: none"> • Zeitfenster für Bestellung Wahlvorstand, Erstellung Wählerliste, Erlass Wahlausschreiben. • Vorlaufzeiten für Aushänge, Fristen und Bekanntmachungen einplanen. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Elternzeit im Betrieb: Alle Neuerungen und aktuellen Praxisregeln im Betriebsrats-Überblick

Im Rahmen des Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG) IV wurden auch im Bereich des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) wichtige Änderungen gesetzlich eingeführt. Diese Änderungen gelten seit dem 1.5.2025 und betreffen die Form der Anträge auf Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit. Während diese Anträge bisher schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden mussten, gilt jetzt die Textform nach § 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Es reicht jetzt also aus, dass eine Kollegin oder ein Kollege einen Antrag auf Elternzeit einfach per E-Mail an den Arbeitgeber sendet. Von dieser Änderung auf die Textform betroffen sind der

- Antrag auf Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG,
- der Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 7 BEEG,
- der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 BEEG,
- die Ablehnung eines Antrags durch den Arbeitgeber nach § 15 Abs. 7 Satz 4 und 5 BEEG sowie
- die Ablehnung von Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständiger Tätigkeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 4 Satz 4 BEEG.

Durch diese Änderung auf die vereinfachte Textform sollen nach dem Wunsch des Gesetzgebers bürokratische Hürden verringert werden. Zudem soll die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber per E-Mail und anderen elektronischen Kommunikationsmitteln einfacher gemacht werden.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet Elternzeit aber noch etwas:

Sie sitzen mitten im Spannungsfeld: Einerseits wollen (und sollen) Sie Beschäftigte mit Kindern bestmöglich unterstützen. Andererseits gilt es, die betrieblichen Abläufe im Blick zu behalten und Überlastungen in den Teams vorzubeugen. Doch der Reihe nach

Die rechtliche Grundlage: Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Das BEEG bildet das Fundament. Es regelt die „Basics“.

- **Anspruch auf Elternzeit** hat jeder Beschäftigte – egal ob Teilzeit, Vollzeit, Mini-job oder befristet beschäftigt.
- **Dauer:** Bis zu drei Jahre pro Kind, aufteilbar zwischen den Eltern.
- **Anmeldung:** Spätestens sieben Wochen vor Beginn, ab dem dritten Geburtstag sogar 13 Wochen.
- **Schutz:** Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.
- **Teilzeit in Elternzeit:** Zwischen 15 und 32 Wochenstunden, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Das klingt klar – in der Praxis ist es oft komplizierter. Genau da kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel.

Die Klassiker aus dem Alltag: Typische Fälle

Fall 1: Kurzfristige Anmeldung – 7-Wochen-Frist gilt strikt

Beispiel: Eine Kollegin kündigt heute an, dass sie in sechs Wochen in Elternzeit gehen will. Der Chef schimpft: „Wie sollen wir das so schnell organisieren?“

Für die Antragstellung reicht jetzt eine E-Mail

Um diese Anträge geht es

Ihre Herausforderung als Betriebsrat

Das BEEG ist die Basis

Typische Fälle aus dem Betriebsalltag

**Rechtslage:**

- Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG muss Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn angemeldet werden (ab dem dritten Geburtstag 13 Wochen).
- Seit 1.5.2025 gilt für den Antrag Textform (§ 126b BGB) – eine E-Mail reicht aus.
- Der Fristlauf beginnt mit dem Zugang beim Arbeitgeber. Erfolgt die Anmeldung zu spät, darf der Arbeitgeber den Beginn der Elternzeit um den Zeitraum der Fristverkürzung verschieben, aber nicht die Elternzeit komplett verweigern.

Mein Tipp

Prüfen Sie, ob sich die sechs Wochen nicht doch realisieren lassen: Mit dem Arbeitgeber Vertretungspläne abstimmen, um Belastungsspitzen zu vermeiden ... vielleicht lenkt er doch noch ein!

Fall 2: Teilzeit in Elternzeit – „dringende betriebliche Gründe“ genau prüfen

Beispiel: Ein Mitarbeiter möchte in Elternzeit 20 Stunden pro Woche arbeiten. Der Arbeitgeber lehnt ab – angeblich aus „betrieblichen Gründen“.

Rechtslage:

- Der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit ergibt sich aus § 15 Abs. 5–7 BEEG.
- Eine Ablehnung ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen – und der Arbeitgeber trägt die Beweislast.
- Häufig angeführte Argumente wie Personalmangel oder erhöhter Abstimmungsaufwand reichen in der Praxis oft nicht aus, wenn sie nicht konkret belegt werden. Aber:
- Ein Eilverfahren auf Beschäftigung in Teilzeit während der Elternzeit ist nur möglich, wenn eine existenzielle Notlage besteht (z. B. Sicherung des Lebensunterhalts), Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil vom 13.1.2025, Az. 16 GLa 1182/24.

Ihre Mitbestimmung greift nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG, wenn Arbeitszeiträumen, Einsatzpläne oder Überstunden betroffen sind. Prüfen Sie genau, ob die vorgebrachten Gründe tatsächlich „dringend“ im gesetzlichen Sinn sind.

Fall 3: Rückkehr nach Elternzeit – Gleichwertiger Arbeitsplatz und Mitbestimmungsrecht

Beispiel: Eine Kollegin kehrt nach zweijähriger Elternzeit zurück, aber ihr bisheriger Arbeitsplatz ist neu besetzt. Der Arbeitgeber bietet eine andere Tätigkeit an – mit weniger Verantwortung.

Rechtslage:

- Das BEEG garantiert keinen Anspruch auf exakt denselben Arbeitsplatz, aber auf eine gleichwertige Tätigkeit in Bezug auf Vergütung, Verantwortung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen (§ 611a BGB, EU-RL 2010/18/EU). Vorrang hat der ursprüngliche Arbeitsplatz; nur wenn dieser nicht verfügbar ist, darf ein gleichwertiger angeboten werden.
- Die Zuweisung an einen anderen Arbeitsplatz kann eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG darstellen – insbesondere, wenn die Änderung dauerhaft oder wesentlich ist (z. B. weniger Verantwortung oder anderer Arbeitsort). In diesem Fall hat der Betriebsrat ein Zustimmungsrecht nach § 99 BetrVG.
- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.6.2017, Az. 3 Sa 123/17: Eine Rückkehrerin bekam eine Entschädigung in Höhe von 9.000 Euro Entschädigung zugesprochen, weil ihr ohne sachlichen Grund dauerhaft eine geringerwertige Tätigkeit zugewiesen wurde.

Hier greift Ihre
Mitbestimmung

Kein Anspruch auf exakt
denselben Arbeitsplatz

In diesem Fall haben Sie
ein Zustimmungsrecht

Mein Tipp

Prüfen Sie, ob die Änderung der Tätigkeit faktisch zu einer Schlechterstellung führt. Bestehen Sie auf einer gleichwertigen Position oder machen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen geltend.

So bestimmen Sie beim Thema Elternzeit unmittelbar mit

Elternzeit ist kein reines Individualthema – sie hat immer auch kollektive Auswirkungen.

Beispiele:

- **Arbeitszeitgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG):** Wenn Kolleginnen in Teilzeit zurückkehren, müssen Dienst- und Schichtpläne angepasst werden. Hier haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.
- **Urlaubsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG):** Auch Elternzeit wirkt auf die Urlaubsplanung. Sie können mitgestalten, dass Rückkehrer fair berücksichtigt werden.
- **Vertretungsregelungen:** Wer übernimmt Aufgaben von Beschäftigten in Elternzeit? Hier sollten Sie Transparenz einfordern – sonst droht Überlastung.
- **Betriebliche Weiterbildung (§ 96 BetrVG):** Elternzeit darf nicht zur „Karrierebremse“ werden. Sie können fordern, dass Rückkehrer in Qualifizierungen einbezogen werden.

Informationspflichten – und wo Sie nachhaken sollten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Sie über Elternzeiten zu informieren – damit Sie Ihre Aufgaben wahrnehmen können. In der Praxis heißt das:

- Rechtzeitige Mitteilung, wenn Anträge eingehen.
- Offenlegung, wie die Vertretung geregelt wird.
- Transparenz über Rückkehrpläne.

Ihr Auftrag: Fragen Sie nach, wenn Sie merken, dass Beschäftigte unter Druck gesetzt werden („Willst du wirklich so lange gehen?“) oder Rückkehrer aufs Abstellgleis geschoben werden.

Schutz vor Kündigung – und wo es brenzlich wird

Beschäftigte in Elternzeit genießen einen besonderen Kündigungsschutz (§ 18 BEEG). Dieser beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, wenn diese vor dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, und 14 Wochen vorher, wenn sie zwischen dem 3. und 8. Geburtstag genommen wird. Der Schutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Konkret bedeutet das:

Eine Kündigung in dieser Zeit ist unwirksam, wenn sie ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde ausgesprochen wird. Diese Zustimmung wird nur in engen Ausnahmefällen erteilt.

Zulässige Ausnahmefälle (Beispiele aus der Genehmigungspraxis):

- **Betriebsschließung** oder vollständige Stilllegung einer Abteilung, in der keine andere Einsatzmöglichkeit besteht.
- **Existenzgefährdung des Betriebs**, wenn eine Weiterbeschäftigung objektiv unmöglich ist.



Hier bestimmen Sie
unmittelbar mit

Worüber Sie informiert
werden müssen

Besonderer Kündigungs-
schutz

So geht's nicht!



- **Schwerwiegende Pflichtverletzungen** des Beschäftigten (z. B. Straftaten zulasten des Arbeitgebers).

Nicht zulässig sind u. a.:

- Kündigungen wegen angeblicher „Störung des Betriebsfriedens“ aufgrund der Länge der Elternzeit.
- Kündigungen, die in Wahrheit auf die Elternzeitnahme selbst zurückzuführen sind (verdeckte Diskriminierung).

Mein Tipp

Nach § 102 BetrVG muss Ihr Arbeitgeber Sie vor jeder Kündigung anhören – auch während der Elternzeit. Sie können in Ihrer Stellungnahme ausdrücklich auf den besonderen Kündigungsschutz und das Fehlen einer behördlichen Zustimmung hinweisen.

Werden Sie hellhörig, wenn Ihr Arbeitgeber Druck aufbaut („Wenn du so lange gehst, müssen wir uns überlegen, ob wir dich überhaupt noch brauchen.“) – hier können Sie aufklären und rechtliche Unterstützung vermitteln. Und nicht zuletzt: Weisen Sie bei einem Verdacht auf Diskriminierung nach dem AGG Betroffene auf die Möglichkeit einer Entschädigungsklage hinweisen.

Häufige Konfliktfelder – und wie Sie sie entschärfen

1. Vertretungslasten

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine ordnungsgemäße Arbeitsorganisation zu sorgen (§ 106 Gewerbeordnung (GewO)). Eine dauerhafte Überlastung einzelner Beschäftigter kann gegen den Arbeitsschutz (§§ 3, 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)) verstoßen.

2. Karrierebremse

Benachteiligungen wegen Elternzeit oder Elternschaft können eine unmittelbare Diskriminierung nach § 7 AGG darstellen. EU-Richtlinien (z. B. RL 2010/18/EU) sichern das Recht auf Rückkehr zu einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

Mein Tipp

Mit einer Betriebsvereinbarung für klare Spielregeln sorgen

Viele Unsicherheiten lassen sich mit einer Betriebsvereinbarung „Elternzeit“ entschärfen.

Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff „BV Elternzeit“.

Fazit

Elternzeit ist kein reines Privileg für einzelne Beschäftigte, sondern ein gesetzlich abgesichertes Recht mit weitreichenden Folgen für den ganzen Betrieb. Mit klaren internen Prozessen, transparenter Kommunikation und einer verbindlichen Betriebsvereinbarung lassen sich viele Konflikte im Vorfeld entschärfen. So wird Elternzeit weder zur Karrierebremse noch zur Belastungsfalle für Kolleginnen und Kollegen. Sie sind gefragt!

Behalten Sie diese
2 Konfliktfelder in Blick



Verschwiegenheitspflicht für Betriebsräte: Pflicht, Maulkorb oder Schutz?

Manchmal ist es wie verhext: Auf der einen Seite erwarten die Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat absolute Transparenz. Schließlich sind Sie ihre gewählten Vertreter und sollen sie jederzeit umfassend informieren. Auf der anderen Seite sitzt der Arbeitgeber, der sich hinter „Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen“ verschanzt und Ihnen Schweigepflichten auferlegt. Und dann ist da noch das Gesetz, das Ihnen zwar Verschwiegenheit abverlangt, aber keine einfache Antwort auf die entscheidende Frage liefert: Was darf ich sagen – und was nicht?

Genau hier lauern die größten Unsicherheiten in der Praxis. Wer zu viel preisgibt, riskiert Abmahnungen oder gar ein Amtsenthebungsverfahren. Wer zu wenig sagt, enttäuscht die Kolleginnen und Kollegen – und verliert Vertrauen. Dieser Spagat macht die Verschwiegenheitspflicht zu einem der schwierigeren Themen in der Betriebsratsarbeit. Das macht die folgenden Tipps so wichtig.

Der Rechtsrahmen: Wo steht die Verschwiegenheitspflicht?

Die gesetzliche Grundlage ist vor allem in § 79 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Dort heißt es: Mitglieder des Betriebsrats, Ersatzmitglieder, Sachverständige und Ausschussmitglieder haben über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren.

Daneben gilt § 120 BetrVG, der Verstöße sogar unter Strafe stellt. Wer vorsätzlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, muss mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe rechnen.

Auch andere Gesetze spielen hinein:

- **Datenschutzrecht (Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)):** Beschäftigtendaten dürfen Sie nur im Rahmen Ihrer gesetzlichen Aufgaben verarbeiten und weitergeben. Schon das Weiterleiten personenbezogener Daten, die Ihnen im Rahmen Ihrer Betriebsratsarbeit bekannt werden, auf Ihren privaten Rechner kann eine Amtsenthebung rechtfertigen (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Beschluss vom 10.3.2025, Az. 16 TaBV 109/24).
- **Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG):** Schützt Knowhow, technische Verfahren, Kalkulationen und Strategien.
- **Allgemeines Strafrecht (§ 17 UWG a. F., heute Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG)):** Unerlaubte Geheimnisveröffentlichung kann strafbar sein.

Klingt nach viel „Mund halten“. Doch der Gesetzgeber hat bewusst Grenzen gesetzt – Schweigen ist nicht immer geboten.

Was ist eigentlich ein „Geheimnis“?

Der zentrale Knackpunkt: Nicht jede Information, die der Arbeitgeber als „geheim“ etikettiert, fällt automatisch unter § 79 BetrVG.

Ein **Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis** liegt nur vor, wenn drei Kriterien erfüllt sind:

1. **Nicht allgemein bekannt:** Die Info darf nicht jedem zugänglich sein.
2. **Wirtschaftliches Interesse an Geheimhaltung:** Offenlegung würde dem Unternehmen schaden.
3. **Erkennbarer Geheimhaltungswille:** Der Arbeitgeber muss klar machen, dass er Vertraulichkeit erwartet.

**Abmahnung oder
Amtsenthebung drohen**

Gesetzliche Grundlage

Freiheitsstrafen möglich

**Kriterien von Betriebs- oder
Geschäftsgeheimnissen**

**Beispiel:**

- Die neue Preiskalkulation für ein Produkt? → Geheimnis.
- Die Anzahl der beantragten Urlaubstage im Juli? → Kein Geheimnis.
- Strategische Übernahmepläne? → Geheimnis.
- Einführung einer neuen Arbeitszeitregelung? → Kein Geheimnis, weil es die Belegschaft betrifft. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einen umfangreichen Personalabbau plant (LAG Schleswig- Holstein, Beschluss vom 20.5.2015, Az. 3 TaBV 35/14).



Wichtig: Reine Personal- oder Sozialangelegenheiten sind in der Regel kein Geheimnis. Denn hier besteht Ihre Aufgabe gerade darin, die Kolleginnen und Kollegen zu informieren.

Schweigen oder informieren? – Typische Fälle aus der Praxis**Fall 1: Neue Maschinen im Betrieb – keine Geheimhaltungspflicht für betriebsrelevante Infos**

Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über geplante Maschinenanschaffungen und bittet um Verschwiegenheit.

Rechtslage: Maßnahmen, die die Arbeitsplätze, den Gesundheitsschutz oder die Qualifikation der Beschäftigten betreffen, sind mitbestimmungspflichtig (§ 90 Abs. 1 BetrVG, § 91 BetrVG) und in der Regel kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG.

Aber: Enthalten die Unterlagen zusätzlich vertrauliche Details (z. B. technische Konstruktionspläne, Einkaufspreise, Lieferantenkonditionen), unterliegen diese Teile der Verschwiegenheit.

**Mein Tipp**

Trennen Sie intern die für die Belegschaft relevanten Informationen von vertraulichen Zusatzangaben – so können Sie informieren, ohne die Schweigepflicht zu verletzen.

Fall 2: Verkauf des Unternehmens – Schweigepflicht bis zur offiziellen Information

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat mit, dass erste Verkaufsverhandlungen laufen.

Rechtslage: Solche Gespräche sind regelmäßig Geschäftsgeheimnisse (§ 79 BetrVG i. V. m. GeschGehG) – Verschwiegenheit ist geboten, solange der Vorgang nicht öffentlich oder gesetzlich mitzuteilen ist.

Wichtig: Sobald der Verkauf konkret wird und eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG droht, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat umfassend unterrichten. Ab diesem Zeitpunkt können Sie – im Rahmen der gesetzlichen Informationspflichten – die Belegschaft einbeziehen.

**Mein Tipp**

Verlangen Sie rechtzeitig die Einleitung des Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahrens, um Einfluss zu nehmen.

Fall 3: Krankenstandsquoten – anonym ja, personenbezogen nein

Beispiel: Sie erfahren, dass in einer Abteilung der Krankenstand deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Rechtslage: Aggregierte, anonymisierte Krankenstandsdaten sind weder ein Geschäftsgeheimnis (§ 79 BetrVG) noch datenschutzrechtlich problematisch, solange keine Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte möglich sind (§ 26 BDSG, Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO).

Aber: Einzelne Namen oder krankheitsbezogene Details dürfen Sie nicht weitergeben – auch nicht informell.

Mein Tipp

Kommunizieren Sie nicht die reinen Zahlen, sondern den daraus resultierenden Handlungsbedarf (z. B. Belastungsanalyse, Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement).

Mitbestimmung vs. Schweigen – wo sind die Grenzen?

Viele Arbeitgeber versuchen, den Verschwiegenheitsbegriff zu dehnen. Beliebte Formulierungen wie „alles, was wir Ihnen sagen, ist vertraulich“. Das ist so nicht haltbar. Genau so wenig, wie es haltbar wäre, Betriebsvereinbarungen geheim zu halten. Sie unterliegen nicht der Verschwiegenheit. Sie müssen den Beschäftigten zugänglich gemacht werden (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Doch natürlich gibt es viele Bereiche, in denen das nicht so eindeutig ist. Gerade bei IT-Systemen oder Personaldaten kommt es häufig zum Streit: Arbeitgeber pochen auf Datenschutz, Betriebsräte auf Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Die Rechtsprechung sagt klar: Datenschutzrecht ist Sache des Arbeitgebers (LAG Hessen, Beschluss vom 5.12.2024, Az. 5 TaBV 4/24). **ABER:** Das heißt nicht, dass Sie als Betriebsrat gar nichts dürfen. Sie haben Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung – z. B. wer Zugriff auf Daten hat, welche Protokollierungen stattfinden oder wie Auswertungen genutzt werden. Das Schweigen über personenbezogene Details bedeutet nicht, dass Sie Ihre Kontrollfunktion verlieren.

Wichtig ist auch: Ihr Arbeitgeber muss ausdrücklich und konkret darauf hinweisen, wenn bestimmte Informationen der Verschwiegenheitspflicht unterliegen. Dabei gilt:

- **Konkretisierungspflicht:** Er muss klar benennen, welche Informationen geheimhaltungsbedürftig sind, warum sie schutzwürdig sind (wirtschaftliches Interesse) und wie lange die Geheimhaltung gilt.
- **Zeitliche Begrenzung:** Eine Verschwiegenheitspflicht ist kein Dauerzustand. Sobald der Grund für die Geheimhaltung entfällt (z. B. Veröffentlichung, Abschluss einer Maßnahme, gesetzliche Informationspflicht nach § 111 BetrVG), dürfen und müssen Sie informieren.
- **Dokumentation:** Am besten lassen Sie sich solche Hinweise schriftlich oder per E-Mail geben. Das verhindert später Streit, ob eine Schweigepflicht tatsächlich bestand.
- **Prüfpflicht des Betriebsrats:** Sie dürfen und sollten prüfen, ob die Einstufung als „geheim“ den Kriterien des § 79 BetrVG entspricht. Nicht alles, was der Arbeitgeber so bezeichnet, ist rechtlich ein Geheimnis.

Mein Tipp

Fragen Sie bei unklaren Fällen immer nach den drei Prüfkriterien aus der Rechtsprechung:

1. Ist die Information nicht allgemein bekannt?
2. Besteht ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung?
3. Hat der Arbeitgeber seinen Geheimhaltungswillen klar zum Ausdruck gebracht?



Auf die Details kommt es an

Hier sprechen Sie mit!





Beispiele aus der Rechtsprechung:

- **BAG, Urteil vom 20.1.2009 (Az. 1 ABR 84/07):** Arbeitgeber kann nicht alles als Geheimnis deklarieren. Nur wenn ein objektives Geheimhaltungsinteresse vorliegt, greift § 79 BetrVG.
- **LAG Hamm, Beschluss vom 15.4.2016 (Az. 13 TaBV 108/15):** Abmahnung gegen Betriebsratsmitglied wegen angeblicher Geheimnisverletzung aufgehoben – Information betraf kollektive Belange.
- **BAG, Urteil vom 7.2.2012 (Az. 1 ABR 46/10):** Betriebsvereinbarungen sind öffentlich im Betrieb bekannt zu machen – Verschwiegenheit greift nicht.

Kommunikation mit der Belegschaft – trotz Schweigepflicht

Die Kunst liegt darin, Informationen so weiterzugeben, dass Sie nicht gegen § 79 BetrVG verstoßen. Drei Tipps:



- 1. Sachverhalte abstrahieren:** Statt „Frau Meier hat 30 Fehltage“ sagen Sie „In Abteilung X ist der Krankenstand deutlich erhöht“.
- 2. Auf Auswirkungen konzentrieren:** Nicht die geheimen Hintergründe, sondern die Konsequenzen für die Belegschaft schildern.
- 3. Offizielle Wege nutzen:** Betriebsversammlungen, Aushänge, Newsletter – nutzen Sie die Kanäle, um Transparenz zu schaffen, ohne sensible Details preiszugeben.

Fragen Sie sich immer:

- ➔ Betrifft die Info direkt die Belegschaft? ➔ Dann eher informieren.
- ➔ Hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse? ➔ Dann schweigen.
- ➔ Ist die Information bereits öffentlich bekannt? ➔ Kein Geheimnis mehr.
- ➔ Habe ich eine gesetzliche Pflicht zur Aufklärung (z. B. § 80 Abs. 1 BetrVG)? ➔ Vorrang vor Schweigepflicht.

Umgang mit Drucksituationen

Manchmal setzen Arbeitgeber Sie massiv unter Druck: „Wenn Sie das weitergeben, verklagen wir Sie!“ Lassen Sie sich davon nicht einschüchtern. Prüfen Sie nüchtern: Liegt ein echtes Geheimnis vor? Falls nein, können Sie informieren.

Sorgen Sie für Klarheit – mit dieser Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung zur Vertraulichkeit kann helfen, Grauzonen zu entschärfen. Inhalte könnten sein:

- Definition, was im Betrieb als Geschäftsgeheimnis gilt.
- Klarstellung, dass Informationen mit kollektivem Bezug nicht geheim sind.
- Regelungen zur sicheren Aufbewahrung vertraulicher Unterlagen.
- Verfahren, wie Streitfälle über die Einstufung von Informationen geklärt werden.

Mein Tipp

Eine Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie können sie jederzeit von mir abfordern (redaktion@ultimo-verlag.de), Betreff: BV Verschwiegenheitspflicht.

Fazit: Verschwiegenheit ist Pflicht – aber kein Maulkorb

Betriebsräte müssen eine heikle Gratwanderung unternehmen: Schweigen, wo es geboten ist – reden, wo es nötig ist. Der Gesetzgeber verlangt von Ihnen beides. Aber: Ihre Aufgabe ist es, Interessen der Belegschaft zu vertreten, nicht die (angeblichen) Geheimnisse des Arbeitgebers zu hüten.

Lassen Sie sich nicht
einschüchtern



Impressum:

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

Schreiben Sie an:

Redaktion @Betriebsrat

Ultimo-Verlag, Maarstr. 213, 53227 Bonn

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

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

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Herausgeber:

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

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer

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

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

Tel.: 0931 / 87098 – 611, Fax: 0931 / 4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

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

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

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

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

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

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

Sie haben eine Frage?

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

Leserfrage des Monats

Darf oder muss die Schwerbehindertenvertretung zu wirklich JEDEM Vorstellungsgespräch eingeladen werden?

Frage: „Bewerben sich sowohl schwerbehinderte als auch nicht schwerbehinderte Menschen auf eine Stelle, stellt sich uns die Frage: Nimmt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) an allen Gesprächen teil oder nur an denen mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern? Und falls ja: Stimmt es, dass es einen Gesetzesverstoß darstellt, wenn die SBV nicht zu den entsprechenden Gesprächen eingeladen wird?“

Andrea Einziger:

Ja, die SBV muss eingeladen werden – und zwar zu allen Vorstellungsgesprächen, sobald sich mindestens eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person auf diese Stelle beworben hat (§ 178 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB IX)). Das gilt auch dann, wenn mehrere Gespräche geführt werden und darin auch nicht schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sitzen.

Warum?

Nur wenn die SBV bei allen Gesprächen anwesend ist, kann sie den Auswahlprozess als Ganzes begleiten, die Chancengleichheit beurteilen und ggf. auf Benachteiligungen hinweisen. Sie ist nicht nur „Interessenvertreter für einen Einzelfall“, sondern soll das gesamte Verfahren im Blick behalten.

Das heißt konkret:

- **Gemischtes Bewerberfeld** (schwerbehindert/gleichgestellt + nicht schwerbehindert):
→ Teilnahme der SBV an allen Gesprächen.
- **Nur nicht schwerbehinderte Bewerber:**
→ Kein Teilnahmerecht der SBV.
- **Nur schwerbehinderte Bewerber:**
→ Teilnahme an allen Gesprächen selbstverständlich.

Und wenn die SBV nicht eingeladen wird, obwohl sie muss?

Dann liegt ein Verstoß gegen § 178 Abs. 2 SGB IX vor – und das kann dem Arbeitgeber gleich mehrfach auf die Füße fallen:

- **Rechtsverstoß mit Diskriminierungsindiz:** Gerichte werten die fehlende Beteiligung der SBV regelmäßig als **Indiz für eine Benachteiligung** nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- **Entschädigungsansprüche:** Bewerberinnen und Bewerber können eine **Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG** verlangen – unabhängig davon, ob sie eingestellt werden.
- **Angreifbarkeit des Auswahlverfahrens:** Das Verfahren kann im Streitfall als fehlerhaft angesehen werden, was auch innerbetrieblich für Diskussionen sorgt.

Achtung!

Schon das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass die Beteiligung der SBV keine „Kann“-Bestimmung ist, sondern zwingend (BAG-Urteil vom 13.12.2016, Az. 9 AZR 541/15; ebenso BAG, Urteil vom 23.1.2018, Az. 9 AZR 141/17). Ihr Arbeitgeber muss also handeln, sobald sich auch nur eine schwerbehinderte Person bewirbt.