

@Betriebsrat

Mitbestimmung erfolgreich nutzen und umsetzen

mit
Betriebsrats-Wiki



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

Sie lesen in dieser Ausgabe

▷ EDITORIAL

Der **Kampf um jeden Arbeitsplatz** beginnt Seite 2

▷ KOMPAKT INFORMIERT

15.000 Euro Entschädigung für Dauerüberwachung – wo Ihr Arbeitgeber Grenzen überschreitet Seite 3

Tätlichkeit gegen Vorgesetzten: Fristlose Kündigung auch ohne grobe Gewalt rechtens. Seite 3

Betriebsratswahl: bei zu wenigen Kandidaten ist keine Nachfrist erlaubt . Seite 4

Zustimmungsverweigerung en masse: **Copy & Paste ist keine Mitbestimmung.** Seite 5

Stellenausschreibung: Immer an die Agentur für Arbeit denken! Seite 5

▷ CHECKLISTE DES MONATS

Ihre aktuelle Blitzübersicht **besonderer Kündigungsschutz** für Betriebsrat, Ersatzmitglieder und Co. Seite 6

▷ BETRIEBSRATS-WIKI

Brückenteilzeit im Betrieb: So sichern Sie faire Chancen und klare Regeln für Ihre Kolleginnen und Kollegen. Seite 7

Lohngerechtigkeit: Was Sie als Betriebsrat schon jetzt tun können, um diskriminierungsfreie Löhne zu sichern Seite 11

▷ LESERFRAGE DES MONATS

Was tun, wenn der Arbeitgeber zur Wahl die **Daten von „Externen“** nicht herausgibt? Seite 16

Ausgabe | OKT
25

INHALT

Ihre Expertin für
Mitbestimmung



Andrea Einziger,
Chefredakteurin
@Betriebsrat

EDITORIAL

Der Kampf um jeden Arbeitsplatz beginnt

Liebe Betriebsratsvorsitzende,
lieber Betriebsratsvorsitzender,

es war nur eine Frage der Zeit: Die deutsche Wirtschaft steckt in der wohl schwierigsten Phase seit Jahren – und die Stimmung kippt. Laut einer aktuellen IW-Umfrage planen 35 Prozent der Unternehmen in Deutschland, in diesem Jahr Stellen abzubauen. In der Industrie sind es sogar 42 Prozent. Nur jedes vierte Unternehmen rechnet dagegen mit Neueinstellungen.

Die Gründe sind bekannt, aber nicht minder brisant: Hohe Energiepreise, steigende Regulierung, Fachkräftemangel, geopolitische Unsicherheiten und eine zunehmende Verlagerung von Produktion ins Ausland. Daneben spielen auch die Zoll-Eskapaden des amerikanischen Präsidenten eine gewichtige Rolle:

„Donald Trumps Launen kommen zu einer Unzeit“, warnt das Institut der deutschen Wirtschaft. Das ist höflich formuliert. In Wahrheit droht ein massiver Beschäftigungsabbau – mit potenziell zehntausenden betroffenen Arbeitsplätzen.

Was bedeutet das für Sie als Betriebsrat?

Ihr Auftrag ist klar: Wachsam bleiben – und handeln, bevor der Arbeitgeber Fakten schafft.

Drei Punkte sind jetzt entscheidend:

1. Frühwarnsystem aktivieren

Fordern Sie alle wirtschaftlichen Informationen nach § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein. Je früher Sie Trends erkennen, desto besser können Sie reagieren. Lassen Sie sich betriebswirtschaftliche Kennzahlen regelmäßig vorlegen – etwa zur Auftragslage, Personalkostenentwicklung oder Investitionsplanung.

2. Interessenausgleich vorbereiten

Wenn erste Signale für einen Stellenabbau auftauchen, müssen Sie vorbereitet sein. Sammeln Sie Argumente, prüfen Sie Alternativen – etwa Qualifizierung, Kurzarbeit oder Umsetzungen statt Kündigungen. Wichtig ist, dass Sie nicht erst handeln, wenn der Sozialplan auf dem Tisch liegt. Dann ist es meist zu spät.

3. An Beschäftigungssicherung denken

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmung nach § 92a BetrVG. Fordern Sie gemeinsam mit der Belegschaft kreative Lösungen, bevor Arbeitsplätze verschwinden.

Zum Beispiel:

- befristete Arbeitszeitabsenkungen mit Teilausgleich,
- Qualifizierungsoffensiven mit Bildungsträgern,
- Investitionen in neue Geschäftsfelder oder Produkte,
- Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, die Flexibilität und Arbeitsplatzgarantie verbinden.

Eines jedenfalls steht fest: Der Kampf um jeden Arbeitsplatz hat längst begonnen. Und gerade jetzt zeigt sich, wie entscheidend starke, kompetente Betriebsräte sind – für die Menschen im Betrieb und für den sozialen Frieden im Unternehmen.

Mit herzlichen Grüßen

15.000 Euro Entschädigung für Dauerüberwachung – wo Ihr Arbeitgeber Grenzen überschreitet

LAG Hamm, Urteil vom 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24

Ein Arbeitgeber überwachte sein 33.000 m² großes Betriebsgelände – inklusive Lager, Büros und Halle – fast lückenlos mit 34 Kameras in HD. Die Kameras liefen teils rund um die Uhr, an sieben Tagen pro Woche. Ein Beschäftigter widersprach mehrfach der Überwachung seines Arbeitsplatzes – doch der Arbeitgeber reagierte nicht. Der Fall landete vor Gericht – mit deutlichen Folgen – für den Arbeitgeber.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm sprach dem Beschäftigten 15.000 Euro Entschädigung zu. Grund: Die Videoüberwachung hat massiv das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen verletzt. Weder § 4 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) (Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume) noch § 26 BDSG (Beschäftigtendaten) rechtfertigen ein derart umfassendes Monitoring. Der Arbeitgeber konnte zudem nicht darlegen, warum diese Dauerüberwachung erforderlich war. Das Gericht stellte klar: Eine nahezu vollständige Beobachtung der Belegschaft ist unverhältnismäßig – selbst bei Sicherheitsinteressen.

Was heißt das für Sie als Betriebsrat?

Videoüberwachung ist mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Achten Sie darauf, dass nur in eng begrenzten Bereichen (z. B. Ein- und Ausgänge, Kassen, Gefahrstellen) gefilmt wird und dass die Aufnahmen zeitlich beschränkt und zweckgebunden sind.

Verlangen Sie klare Regelungen in einer Betriebsvereinbarung:

- Standorte der Kameras genau festlegen
- Zugriffsrechte und Löschfristen regeln
- Hinweisschilder anbringen
- keine Daueraufzeichnung am Arbeitsplatz

Wichtig: Eine vermeintliche „Einwilligung“ einzelner Beschäftigter ersetzt keine Mitbestimmung. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte geht immer vor.

Tätlichkeit gegen Vorgesetzten: Fristlose Kündigung auch ohne grobe Gewalt rechtens

LAG Hannover, Urteil vom 25.8.2025, Az. 15 SLa 315/25

Ein Beschäftigter nutzte während der Schicht trotz ausdrücklichen Verbots sein privates Smartphone. Als ihn der Gruppenleiter darauf ansprach, reagierte er aggressiv: „Hau ab hier!“, stieß ihn an der Schulter und trat in seine Richtung. Danach nutzte er unbeirrt weiter sein Handy. Als der Arbeitgeber von dem – auch auf Video festgehaltenen Vorfall – erfuhr, kündigte er nach Anhörung des Betriebsrats fristlos, hilfsweise ordentlich. Doch der Arbeitnehmer zeigte sich uneinsichtig: So schlimm sei die Sache doch nicht gewesen.

Beobachtung in diesem Umfang ist unverhältnismäßig

Auf die Betriebsvereinbarung kommt es an



Schwerer Verstoß gegen
arbeitsvertragliche
Pflichten

Wägen Sie in Ruhe ab



Auch mit zu wenigen
Kandidaten wird gewählt

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hannover bestätigte die fristlose Kündigung nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Eine Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten ist ein schwerwiegender Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten – auch ohne „grobe Gewalt“. Eine vorherige Abmahnung ist in solchen Fällen entbehrlich. Denn respektloses Verhalten, körperliche Übergriffe und anschließende Uneinsichtigkeit zerstören das Vertrauensverhältnis dauerhaft.

Was heißt das für Sie als Betriebsrat?

Bei körperlichen Übergriffen oder aggressivem Verhalten im Betrieb müssen Sie abwägen: Wie schwer wiegt der Vorfall – und gibt es Alternativen zur Kündigung (z. B. Abmahnung, Versetzung, Konfliktraining)? Deshalb:

Achten Sie bei der Anhörung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) darauf, dass alle Umstände dokumentiert sind: Wortlaut, Ablauf, Zeugen, mögliche Provokationen.

Wichtig: Auch der Schutz der Kolleginnen und Kollegen spielt eine Rolle. Eine Betriebsvereinbarung zum „respektvollen Miteinander“ oder zur Konfliktprevention kann helfen, künftige Eskalationen zu vermeiden.

Betriebsratswahl: bei zu wenigen Kandidaten ist keine Nachfrist erlaubt

BAG, Beschluss vom 22.5.2025, Az. 7 ABR 10/24

In einem Betrieb mit neun zu wählenden Betriebsratsmitgliedern ging innerhalb der 2-Wochen-Frist zwischen Aushang des Wahlausschreibens und Einreichung nur eine Vorschlagsliste mit sechs Kandidatinnen und Kandidaten ein. Der Wahlvorstand wollte die Wahl retten und setzte kurzerhand eine Nachfrist von einer Woche, um weitere Vorschläge zu ermöglichen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied: Das ist gar nicht möglich.

Die Entscheidung

Eine Nachfrist darf nur dann gesetzt werden, wenn überhaupt keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde (§ 9 Wahlordnung (WO)). Liegt auch nur eine Liste vor, ist die 2-Wochen-Frist aus § 6 Abs. 1 WO bindend. Der Wahlvorstand darf sie weder verlängern noch eine zusätzliche Frist eröffnen. **Das bedeutet:**

Auch mit zu wenigen Kandidatinnen und Kandidaten wird gewählt – der Betriebsrat besteht dann eben aus weniger Mitgliedern. Nur wenn sich gar niemand bewirbt, darf die Wahl abgebrochen werden.

Aus der Entscheidung ergeben sich damit folgende Grundsätze:

- Weniger Kandidatinnen und Kandidaten als nach § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehen? keine Nachfrist, Wahl findet statt.
- Gar keine Liste vorhanden → Nachfrist von einer Woche möglich.
- Nach Ablauf auch dieser Frist keine Kandidaten → Wahlabbruch.

Zustimmungsverweigerung en masse: Copy & Paste ist keine Mitbestimmung

LAG Hessen, Beschluss vom 15.7.2025, Az. 12 Ta 424/25

Ein Arbeitgeber wollte 23 Beschäftigte versetzen. Der Betriebsrat verweigerte in allen Fällen die Zustimmung – mit nahezu identischer Begründung: Verstoß gegen Auswahlrichtlinien aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Das führte gleich zu mehreren Verfahren – und einer klaren Botschaft des Gerichts.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen bewertete die 23 Verfahren als ein „Massenverfahren“ und senkte die Gerichtskosten von 115.000 Euro auf 35.000 Euro. Entscheidend war aber die inhaltliche Klarstellung:

Wenn der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerungen einfach kopiert, ohne den jeweiligen Einzelfall zu prüfen, sind diese rechtlich wertlos. Jede Maßnahme muss individuell bewertet und begründet werden. Ein bloßer Hinweis wie „verstößt gegen die Betriebsvereinbarung“ reicht nicht.

Fazit: Ihre Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG muss immer konkret und einzelfallbezogen sein. Achten Sie auf: genaue Beschreibung der betroffenen Person und Maßnahme, Bezug auf konkrete Regelungen (z. B. Auswahlrichtlinie, Sozialplan), nachvollziehbare Begründung, warum der Fall dagegen verstößt.

Einzelfallprüfung ist erforderlich

Begründen Sie Ihre Zustimmungsverweigerung

Stellenausschreibung: Immer an die Agentur für Arbeit denken!

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 13.8.2025, Az. 13 Ca 2388/25

Wenn Ihr Arbeitgeber offene Stellen ausschreibt, muss er diese auch der Agentur für Arbeit melden (§ 164 Abs. 1 S. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Nur so kann geprüft werden, ob geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber vermittelt werden können. Wird die Meldung vergessen, gilt das als starkes Indiz für eine Benachteiligung schwerbehinderter Menschen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Versäumnis absichtlich oder versehentlich geschah.

Das Gericht betonte: Arbeitgeber müssen ihre Personalabteilung entsprechend schulen und sicherstellen, dass alle Ausschreibungen gemeldet werden.

Mein Tipp

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wachen Sie über die Einhaltung der Gesetze – dazu gehört auch die Pflichtmeldung an die Agentur für Arbeit. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung über diesen Fall. Die Meldung an die Agentur für Arbeit ist ein Muss – damit auch schwerbehinderte Menschen zum Zuge kommen können.



Ihre aktuelle Blitzübersicht besonderer Kündigungsschutz für Betriebsrat, Ersatzmitglieder und Co.

Ein Arbeitnehmer engagierte sich für die Gründung eines Betriebsrats – und wurde noch in der Probezeit gekündigt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München entschied: Der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift nicht während der Wartezeit. Der Arbeitnehmer hätte mit seinen Vorbereitungsarbeiten zur Gründung eines Betriebsrats bis zum Ende der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG = erste sechs Monate des Arbeitsverhältnisses) warten müssen, um Sonderkündigungsschutz zu genießen.

Diese Entscheidung halte ich persönlich für bedenklich – aber: Sie liefert mir den Anlass für die folgende Checkliste, die Ihnen auf einen Blick zeigt, wer wann Sonderkündigungsschutz genießt.

Checkliste: Besonderer Kündigungsschutz nach § 15 KSchG und § 103 BetrVG

| Personengruppe / Situation | Beginn des Schutzes | Ende des Schutzes / Nachwirkung | Besonderheiten / Hinweise | Geprüft ja/nein |
|--|--|--|--|---|
| Wahlinitiatoren (Betriebsrats-Gründung) | Mit Einladung zur Wahlversammlung / Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstands (§ 15 Abs. 3b KSchG) | Drei Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder nach endgültiger Ablehnung der Wahl | Kein Schutz während der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG). Kündigung in den ersten sechs Monaten möglich. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Vorfeld-Initiatoren (Betriebsrats-Gründung wird erst vorbereitet) | Sobald konkrete Vorbereitungshandlungen nachweisbar sind (Einladung, Kontakt zur Gewerkschaft, etc.) | Entfällt, wenn keine tatsächliche Wahlhandlung erfolgt | Nur, wenn erkennbar objektiver Gründungswille besteht. Sonst kein Sonderkündigungsschutz. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Kandidaten auf einer gültigen Vorschlagsliste | Mit Einreichung der Liste (§ 15 Abs. 3 KSchG) | Sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses | Schutz gilt auch für nicht gewählte Kandidaten. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Gewählte Betriebsratsmitglieder | Mit Amtsannahme | Bis Amtsende + 1 Jahr Nachwirkung (§ 15 Abs. 1 S. 2 KSchG) | Nur mit Zustimmung des Betriebsrats (§ 103 BetrVG) kündbar. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Ersatzmitglieder (nicht aktiv) | Kein ständiger Schutz | Nur bei Nachrücken für Dauer der Vertretung | Bei späterer Kündigung zählt nur die Zeit der tatsächlichen Vertretung. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Ersatzmitglieder (vorübergehend aktiv gewesen) | Während Vertretung | Ein Jahr Nachwirkung ab Ende der Vertretung (§ 15 Abs. 1 S. 2 KSchG analog BAG-Urteil vom 5.12.2002, Az. 2 AZR 478/01) | Auch kurzfristige Einsätze lösen Nachwirkung aus. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Mitglieder des Wahlvorstands | Mit Bestellung (§ 15 Abs. 3 KSchG) | Sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses | Gilt auch bei Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) | Mit Amtsannahme | Bis Amtsende + 1 Jahr Nachwirkung (§ 15 Abs. 1 S. 2 KSchG) | Gleichgestellt mit Betriebsratsmitgliedern. | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |
| Schwerbehindertenvertretung | Mit Amtsannahme | Bis Amtsende + 1 Jahr Nachwirkung (§ 179 Abs. 3 SGB IX) | Zustimmung des Integrationsamts vor jeder Kündigung erforderlich (§ 168 SGB IX). | <input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> |

Brückenteilzeit im Betrieb: So sichern Sie faire Chancen und klare Regeln für Ihre Kolleginnen und Kollegen

Eine Arbeitnehmerin kann nicht während ihrer Brückenteilzeit einen Antrag auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit für die Zeit danach stellen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen entschieden. Ein solcher Antrag sei gesetzlich ausgeschlossen, weil das Modell der Brückenteilzeit ausdrücklich auf eine befristete Phase angelegt ist, an deren Ende automatisch die ursprüngliche Arbeitszeit wieder auflebt.

Mit diesen klaren Worten hat vor gar nicht langer Zeit das LAG Hessen dem wichtigen Thema Brückenteilzeit einen Schlag versetzt (Urteil vom 2.12.2024, Az. GLa 821/24). Denn schon vorher wurde die Brückenteilzeit viel zu wenig genutzt. Das können Sie ändern. Doch der Reihe nach!

Die sogenannte Brückenteilzeit – also befristete Teilzeitarbeit mit garantiertem Rückkehrrecht – existiert seit 2019. Erstaunlicherweise fristet sie unter den Teilzeitmöglichkeiten für Beschäftigte ein Stiefmütterchen-Dasein. Völlig zu Unrecht. Denn gleichzeitig zeigen alle Umfragen: Immer mehr Beschäftigte wünschen sich flexible Arbeitsphasen, um Familie, Weiterbildung oder Pflege besser mit dem Beruf zu vereinbaren.

Was genau ist Brückenteilzeit?

Nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Beschäftigte das Recht, ihre Arbeitszeit für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre zu reduzieren – mit anschließendem Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Damit will der Gesetzgeber verhindern, dass Beschäftigte dauerhaft in der Teilzeitfalle landen.

Achtung!

Anders als bei der „normalen Teilzeit“ ist die Reduzierung von vornherein befristet und muss vom Arbeitgeber aktiv genehmigt oder begründet abgelehnt werden.

Wer kann Brückenteilzeit nutzen?

Die Voraussetzungen sind in § 9a TzBfG geregelt. Sie lauten:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Personen.
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vorher schriftlich gestellt.
- Der Arbeitgeber kann ihn nur aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Für Betriebe zwischen 46 und 200 Beschäftigten gilt eine Zumutbarkeitsquote: Pro 15 Arbeitnehmer darf höchstens einer gleichzeitig in Brückenteilzeit sein.

Beispiel: So funktioniert die 1-zu-15-Quote in der Praxis

In einem mittelständischen Betrieb mit 120 Beschäftigten möchten mehrere Kolleginnen und Kollegen Brückenteilzeit nutzen.

Folge: Nach § 9a Abs. 2 TzBfG darf der Arbeitgeber Anträge ablehnen, wenn bereits mehr als einer von 15 Beschäftigten gleichzeitig in Brückenteilzeit arbeitet.

Rechnung:

$120 \text{ Beschäftigte} \div 15 = 8 \text{ Personen.}$

Das bedeutet: Bis zu acht Beschäftigte können zeitgleich Brückenteilzeit in Anspruch nehmen.

Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit



Stellt die neunte Person einen Antrag, kann der Arbeitgeber ablehnen – allerdings nur, wenn die Quote tatsächlich schon ausgeschöpft ist und keine andere Auswahlregelung im Betrieb gilt. Zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung, die eine höhere Quote vorsieht.

In welchem Rahmen darf die Arbeitszeit verändert werden?

Die Brückenteilzeit erlaubt eine flexible, aber klar begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit. Beschäftigte können ihre Wochenarbeitszeit für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre senken. Kürzere oder längere Zeiträume sind gesetzlich ausgeschlossen.

Wichtig: Die Arbeitszeit darf so weit reduziert werden, wie es im Einzelfall mit dem betrieblichen Ablauf vereinbar ist. Es gibt keine gesetzliche Mindestgrenze (z. B. 50 %), allerdings müssen Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam klären, wie die Arbeitszeit während der Reduzierungsphase verteilt wird.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das:

- Sie haben nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der reduzierten Stunden.
- Achten Sie darauf, dass Teilzeitkräfte nicht systematisch auf unattraktive oder wechselnde Randzeiten gedrängt werden.
- Wenn Beschäftigte Schichtarbeit leisten, müssen Schicht- und Pausenpläne angepasst werden – auch hier greift Ihre Mitbestimmung.

Fordern Sie Ihre Rechte aktiv ein. Der Arbeitgebersatz: „Die oder der will das jetzt so“ gilt nicht. Ihre Mitbestimmung greift in allen diesen Punkten!

Wie und wann muss der Antrag gestellt werden?

Der Antrag auf Brückenteilzeit kann per Textform erfolgen – also auch per E-Mail. Er muss dem Arbeitgeber aber mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn vorliegen (§ 9a Abs. 3 TzBfG). Im Antrag sollten Beschäftigte klar angeben:

- den gewünschten Beginn und das Ende der Brückenteilzeit,
- den gewünschten Stundenumfang,
- und – soweit möglich – die Verteilung der Arbeitszeit (z. B. welche Wochentage oder Schichten).

Arbeitgeber und Beschäftigte sollen anschließend innerhalb eines Monats über die Verteilung der Arbeitszeit beraten. Einigen sich beide Seiten nicht, kann der Arbeitgeber die Verteilung nach billigem Ermessen festlegen – selbstverständlich unter Ihrer Beteiligung als Betriebsrat (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Aus welchen Gründen darf der Arbeitgeber ablehnen?

Eine Ablehnung ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich – und diese muss konkret und nachvollziehbar begründet werden (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

Zulässig sind z. B.:

- eine erhebliche Beeinträchtigung der Organisation, Sicherheit oder des Arbeitsablaufs,
- unverhältnismäßige Kosten,
- oder kein geeigneter Ersatz für die ausfallenden Stunden.

Nicht ausreichend sind dagegen pauschale Begründungen wie: „Wir sind personell ohnehin knapp besetzt“ oder „In dieser Abteilung geht Teilzeit grundsätzlich nicht.“



Hier greift Ihre
Mitbestimmung

3 Monate vor Beginn

Mögliche Ablehnungs-
gründe

Mein Tipp

Gerichte verlangen, dass der Arbeitgeber konkret nachweist, welche Nachteile entstehen würden – etwa durch Produktionsverzögerungen, Schichtlücken oder Kundenverlust. Tun Sie es auch.

Ihre 3 zentralen Betriebsratsaufgaben**1. Vergleichbarkeit und Fairness sicherstellen**

Wenn zwei Beschäftigte denselben Antrag stellen, aber nur einer bewilligt wird, müssen die Auswahlkriterien objektiv sein.

Fragen Sie nach:

- Wer entscheidet über die Genehmigung?
- Welche betrieblichen Gründe liegen angeblich vor?
- Wurden Familien- oder Pflegesituationen berücksichtigt?

Mein Tipp

Fordern Sie schriftliche Entscheidungsgrundlagen an. Nur so können Sie die Gleichbehandlung prüfen.

2. Arbeitsorganisation begleiten

Die größte Herausforderung ist meist nicht die Genehmigung, sondern die Lücke im Team.

Als Betriebsrat sollten Sie daher:

- den Personaleinsatzplan kennen,
- auf faire Vertretungsregelungen achten,
- Überlastungsanzeigen ernst nehmen, und
- ggf. eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)) anregen.

Brückenteilzeit darf nicht dazu führen, dass die verbleibenden Vollzeitkräfte permanent Mehrarbeit leisten.

3. Rückkehr vorbereiten

Viele Konflikte entstehen erst am Ende: Der Arbeitgeber „findet“ keine Vollzeitstelle oder bietet weniger Stunden an.

Ihr Auftrag: Frühzeitig darauf achten, dass Rückkehrer wieder planmäßig eingegliedert werden. Fordern Sie spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf der Brückenteilzeit ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, betroffener Person und ggf. Führungskraft.

3 Sonderfragen, die häufig übersehen werden**Was passiert, wenn jemand während der Brückenteilzeit krank wird?**

→ Krankheit verlängert die Brückenteilzeit nicht automatisch. Nur wenn sie den Zweck der Reduzierung vollständig verhindert (z. B. Pflegezeit), kann neu verhandelt werden.

Was ist Elternzeit und Brückenteilzeit?

→ Eine Brückenteilzeit kann auch nach der Elternzeit beginnen, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind – die Rechte bestehen nebeneinander.

Kombination mit Homeoffice möglich?

→ Klar, es ändert sich ja nur die Arbeitszeit, nicht die Aufgaben. Viele Beschäftigte wollen sogar beides. Brückenteilzeit darf also nicht zu einem Homeoffice-Verbot führen, wenn nicht sachlich begründbar.



Objektive Auswahlkriterien notwendig



Achten Sie auf die Teamorganisation

Werden Sie ein halbes Jahr vor Rückkehr tätig



Mein Tipp

Eine Betriebsvereinbarung zur Brückenteilzeit sorgt für Transparenz und macht die Regeln sichtbar.

Ziele der Betriebsvereinbarung:

- einheitliches Verfahren für alle Beschäftigten,
- transparente Kriterien zur Ablehnung oder Genehmigung,
- Schutz vor Überlastung und Diskriminierung,
- geregelte Rückkehr in Vollzeit.

Kernpunkte:

1. Schriftlicher Antrag mit Musterformular (Anlage 1).
2. Arbeitgeber muss binnen vier Wochen schriftlich reagieren.
3. Ablehnung nur mit nachvollziehbarer Begründung.
4. Verpflichtendes Rückkehrgespräch sechs Monate vor Ablauf.
5. Vertretung darf keine dauerhafte Mehrarbeit verursachen.
6. Betriebsrat erhält halbjährlichen Bericht über Anträge und Entscheidungen.



Mein Tipp

Verankern Sie zusätzlich eine Schutzklausel, wonach Beschäftigte während der Brückenteilzeit nicht benachteiligt werden dürfen – weder bei Bonuszahlungen noch bei Fortbildung oder Beförderung.

Unser Service

Ich habe eine Muster-Betriebsvereinbarung für Sie vorbereitet, Sie können sie jederzeit kostenlos von mir abfordern (redaktion@utimo-verlag.de, Betreff: „BV Brückenteilzeit“).

Ihr strategischer 5-Punkte-Plan

1. Bestandsaufnahme durchführen.

Wie viele Kolleginnen und Kollegen sind aktuell in Teilzeit oder haben Anträge gestellt?

2. Analyse: Wo hakt es?

Gibt es Muster bei Ablehnungen oder Beschwerden?

3. Betriebsvereinbarung verhandeln.

Sichern Sie Verfahren, Fristen, Vertretung.

4. Kommunikationskonzept etablieren.

Erklären Sie Nutzen und Ablauf offen – das beugt Neid vor.

5. Evaluation einplanen.

Nach zwölf Monaten prüfen: Wie viele Rückkehrer? Wie war die Belastung im Team? Wo muss nachgebessert werden?

Fazit

Brückenteilzeit ist kein Luxusmodell, sondern Ausdruck moderner Arbeitskultur. Für Sie als Betriebsrat eröffnet sie die Möglichkeit, Lebensphasenorientierung und Chancengleichheit aktiv mitzugestalten.

5 Prüfpunkte, um die
Rechte der Kollegen
zu sichern

Sichern Sie eine moderne
Arbeitskultur

Lohngerechtigkeit: Was Sie als Betriebsrat schon jetzt tun können, um diskriminierungsfreie Löhne zu sichern

Stellen Sie sich vor, eine große Einzelhandelskette muss künftig jeder Verkäuferin mitteilen, wie ihr Gehalt im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen und sogar zu Mitarbeitenden anderer Abteilungen steht. Klingt nach Zukunftsmusik? Nicht mehr lange. Ab Juni 2026 gilt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie – und sie verändert das Vergütungssystem in deutschen Betrieben grundlegend. Viele Arbeitgeber unterschätzen die neue Richtlinie völlig. Umso wichtiger, dass Sie als Betriebsrat vorpreschen!

Ziel der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist es, echte Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen endlich durchzusetzen. Unternehmen müssen künftig offenlegen, nach welchen Kriterien Löhne und Gehälter festgelegt werden – und wie sie sich zwischen vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden.

Für Sie als Betriebsrat ist das eine Riesenchance: Sie bekommen neue Hebel, um faire und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen durchzusetzen. Doch die Zeit drängt – und wer erst im Sommer 2026 beginnt, ist zu spät dran.

Was die Richtlinie verlangt – und warum das Entgelttransparenzgesetz nicht mehr ausreicht

Bislang galt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Es gibt Beschäftigten ein individuelles Auskunftsrecht über das durchschnittliche Entgelt vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen. Doch: Die Hürden sind hoch, die Wirkung war überschaubar. Nur wenige machten von diesem Recht Gebrauch, und Konsequenzen für Arbeitgeber gab es praktisch keine.

Mit der neuen Richtlinie ist das anders:

- Sie gilt für alle Unternehmen, unabhängig von Größe oder Branche.
- Sie enthält verbindliche Berichtspflichten für Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten.
- Sie verlangt eine systematische Bewertung von Tätigkeiten nach objektiven Kriterien.
- Sie sieht Beweislastumkehr bei Entgeltdiskriminierung vor: Der Arbeitgeber muss künftig beweisen, dass ein Lohnunterschied gerechtfertigt ist.
- Und: Es drohen Bußgelder, Schadenersatzforderungen und öffentliche Nennung bei Verstößen.

Die Folgen der Richtlinie

Künftig müssen Arbeitgeber ihre Vergütungsstrukturen so aufbereiten, dass nachvollziehbar ist:

- wie Tätigkeiten bewertet werden,
- welche Kriterien für Einstufungen gelten (z. B. Verantwortung, Qualifikation, Belastung, Arbeitsbedingungen),
- und ob gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet wird.

Achtung!

Gleichwertig heißt dabei nicht „gleichartig“. Eine Filialleiterin und ein IT-Projektmanager können sehr unterschiedliche Aufgaben haben – aber dennoch gleichwertige

Kriterien zur Lohn- und Gehaltsfestlegung müssen offengelegt werden

Ihre Chance als Betriebsrat

Was sich mit der Richtlinie in den Betrieben ändert



Systematische Bewertung von Tätigkeiten



Fordern Sie relevante Daten ein

Nachvollziehbare Begründung erforderlich

Arbeit leisten, wenn ihre Verantwortung, Belastung und Kompetenzanforderungen vergleichbar sind.

Das verlangt von Arbeitgebern völlig neue Bewertungsmaßstäbe – und von Ihnen als Betriebsrat genaues Hinsehen.

Die 3 wichtigsten Aufgaben:

1. Vergleichsgruppen bilden

Wer mit wem vergleichbar ist, wird zur Kernfrage. Arbeitgeber müssen künftig Tätigkeiten systematisch bewerten. Dabei geht es nicht um Jobtitel, sondern um den Wert der Arbeit.

Beispiel: Gleichwertige Arbeit – ungleiche Bezahlung

Die Filialleiterin einer Supermarktkette verdient 3.400 Euro im Monat. Ein IT-Koordinator im selben Unternehmen 4.200 Euro. Beide führen Teams, tragen Personalverantwortung und müssen bei Problemen schnell reagieren.

Folge: Nach der neuen EU-Systematik wären beide Tätigkeiten gleichwertig, weil Verantwortung und Belastung vergleichbar sind. Ein klarer Auftrag für Sie als Betriebsrat: Diese Lohnunterschiede müssen überprüft und – falls sachlich nicht begründet – beseitigt werden.

Mein Tipp

Verlangen Sie daher frühzeitig Einblick in alle Funktionsbeschreibungen, Stellenbewertungen und Entgeltstrukturen – und machen Sie das Thema „EU-Entgelttransparenz-Richtlinie“ zum regelmäßigen Gesprächsthema in den Monatsgesprächen mit dem Arbeitgeber. Besser noch: Gemeinsame Arbeitsgruppe einsetzen, die die Umsetzung steuert und in Form der beteiligten Betriebsratsmitglieder – die gesetzliche Mitbestimmung absichert.

2. Datengrundlagen schaffen

Viele Unternehmen verfügen bisher nicht über einheitliche Gehaltsdaten. Häufig fehlen standardisierte Systeme oder sind Vergütungsentscheidungen „gewachsen“.

Für Sie heißt das: Verlangen Sie Transparenz! Nur wer Zahlen kennt, kann Ungleichheiten erkennen.

3. Dokumentation sicherstellen

Arbeitgeber müssen künftig jede Gehaltsentscheidung nachvollziehbar begründen können. Argumente wie „besseres Verhandlungsgeschick“ gelten nicht mehr. Nur objektive Gründe – etwa Marktbedingungen oder Qualifikation – sind zulässig.

Sie bestimmen JETZT schon mit

Schon heute haben Sie als Betriebsrat starke Rechte bei allen Fragen der Vergütung:

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG:** Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei Entlohnungsgrundsätzen, Prämien und leistungsbezogenen Vergütungen.
- **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:** Überwachung der Gleichbehandlung und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.
- **§ 80 Abs. 2 BetrVG:** Anspruch auf alle notwendigen Informationen, um Diskriminierungen aufzudecken.
- **§ 99 BetrVG:** Mitbestimmung bei Eingruppierungen und deren Änderungen.

Mit Inkrafttreten der EU-Richtlinie gewinnt dieses Instrumentarium enorm an Gewicht. Denn Ihr Arbeitgeber muss künftig nachweisen, dass seine Entgeltpraxis diskriminierungsfrei ist.

So gehen Sie als Betriebsrat jetzt strategisch vor

1. Bestandsaufnahme: Gibt es bei uns ein faires Vergütungssystem?

Prüfen Sie, ob

- es im Betrieb tarifliche oder betriebliche Vergütungsordnungen gibt,
- klare Kriterien für Gehaltseinstufungen existieren und ob
- regelmäßige Überprüfungen oder Gender-Pay-Gap-Analysen stattfinden.

Fehlt das? Dann ist jetzt der Zeitpunkt, um gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine transparente Systematik zu entwickeln.

2. Informationsrechte aktiv nutzen

Verlangen Sie alle Unterlagen, die für die Bewertung relevant sind: Gehaltsbänder, Bewertungsrichtlinien, Vergütungsentscheidungen. Stützen Sie sich dabei auf § 80 Abs. 2 BetrVG und ggf. auf § 13 EntgTranspG.

3. Betriebsvereinbarung vorbereiten

Verhandeln Sie eine Betriebsvereinbarung zur Entgelttransparenz. Sie kann regeln:

- einheitliche Kriterien zur Arbeitsplatzbewertung,
- standardisierte Dokumentationspflichten,
- regelmäßige Prüfungen auf Entgeltgleichheit,
- Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden.

Mein Tipp

Damit schaffen Sie Verbindlichkeit – und schützen zugleich Arbeitgeber vor Willkürvorwürfen. Eine Muster-Vereinbarung maile ich Ihnen gerne zu. Kurze E-Mail an mich reicht (redaktion@ultimo-verlag.de, Betreff: „BV Entgelttransparenz“).

Frühzeitig in die Kommunikation einsteigen

Die Offenlegung von Gehältern sorgt oft für Spannungen. Drängen Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihr Arbeitgeber rechtzeitig Kommunikationsstrategien entwickelt. Wann wird informiert? Wie wird informiert? An wen können sich Beschäftigte wenden? Und, und, und!

So erkennen Sie unfaire Gehaltsstrukturen

Typische Warnsignale sind:

- systematisch niedrigere Einstiegsgehälter bei Frauen,
- überdurchschnittlich hohe variable Vergütungsanteile bei Männern,
- Unterschiede zwischen Abteilungen mit vergleichbarer Verantwortung oder
- unerklärlich große Gehaltsstreuungen bei identischen Tätigkeiten.

Fordern Sie regelmäßig Vergleichslisten an – und hinterfragen Sie Ausreißer kritisch!

Beispiel

Denken Sie an das Beispiel von eben: Eine Filialeiterin einer Supermarktkette verdient 3.400 Euro im Monat. Ein IT-Koordinator im selben Unternehmen 4.200 Euro. Beide führen Teams, tragen Personalverantwortung und müssen bei Problemen

Diskriminierungsfreie Entgeltpraxis ist nachzuweisen

Decken Sie unfaire Strukturen auf

Bewertungsrelevante Unterlagen sichten

Regeln Sie diese Punkte



Achten Sie auf diese Warnsignale



Prüfen Sie Abweichungen
ganz genau



Ihr 5-Schritt-Plan zur
direkten Umsetzung

schnell reagieren. Nach der neuen EU-Systematik sind beide Tätigkeiten gleichwertig, weil Verantwortung und Belastung vergleichbar sind.

Ein klarer Auftrag für Sie: Diese Lohnunterschiede müssen überprüft und – falls sachlich nicht begründet – beseitigt werden.

So gehen Sie in 4 Schritten vor:

1. Vergleichsgruppe festlegen

Prüfen Sie, welche Tätigkeiten im Betrieb ähnlich verantwortungsvoll sind – unabhängig von Abteilung oder Berufsbezeichnung.

2. Bewertungskriterien anwenden

Analysieren Sie die Tätigkeiten nach objektiven Merkmalen: Qualifikation, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen.

3. Gehaltsdaten prüfen

Fordern Sie beim Arbeitgeber anonymisierte Entgeltlisten an (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und vergleichen Sie Durchschnittswerte nach Geschlecht.

4. Ungerechtfertigte Unterschiede korrigieren

Stellen Sie fest, dass kein sachlicher Grund für eine Abweichung besteht (z. B. Marktzulage, höhere Qualifikation oder befristete Sonderaufgabe), fordern Sie eine Anpassung der Entgelte

Mein Tipp

Arbeiten Sie eng mit Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Diskriminierungsschutz gilt nicht nur für Geschlecht, sondern auch für Alter, Herkunft oder Behinderung. Denn eines ist sicher:

Mit der EU-Richtlinie werden Sie als Betriebsrat zum Treiber fairer Vergütungspolitik. Sie können künftig mehr als nur kontrollieren – Sie können gestalten:

- faire Bewertungsmaßstäbe mitentwickeln,
- Prozesse der Gehaltsfindung begleiten, und
- sicherstellen, dass Transparenz nicht in Bürokratie, sondern in Gerechtigkeit mündet.

Schritt für Schritt: Was Sie jetzt konkret tun sollten

1. Informationsgespräch mit der Personalabteilung führen

Fragen Sie, wie weit die Vorbereitung zur EU-Richtlinie fortgeschritten ist.

2. Datenlage prüfen

Gibt es bereits Analysen zu Gehaltsstrukturen, Gender Pay Gap oder Eingruppierungen?

3. Betriebsvereinbarung vorbereiten

Schaffen Sie gemeinsam klare Regeln zur Entgelttransparenz und Gleichbehandlung.

4. Beschäftigte informieren

Erklären Sie, welche Rechte sie künftig haben – z. B. auf Auskunft oder Beschwerde.

5. Langfristig dranbleiben

Die Richtlinie ist kein Projekt mit Enddatum. Sie verändert die Unternehmenskultur nachhaltig.

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 87098-611, Telefax: +49 931 4170 497

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

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

Verlag & Herausgeber:

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

E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de, Internet: www.ultimo-verlag.de

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

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang

Leserservice/Abonnentenbetreuung:

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

Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497;

E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise:

18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“),
ZKZ 32206, 6. Jahrgang

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 alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

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

Sie haben eine Frage?

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

Leserfrage des Monats

Was tun, wenn der Arbeitgeber zur Wahl die Daten von „Externen“ nicht herausgibt?

Frage: „Wir als Wahlvorstand sind der Ansicht, dass viele der per Dienstleistungsvertrag eingesetzten externen Mitarbeiter in die Betriebsorganisation eingebunden und daher wahlberechtigt sind. Unser Arbeitgeber verneint das. Er will uns keine Adressen für die Briefwahlzustellung herausrücken. Was kann ein Wahlvorstand tun? Vielleicht noch wichtig zu wissen: Die Externen sind allesamt Ausländer und arbeiten ausschließlich remote.“

Andrea Einziger:

Ihr Ansatz „Die dürfen doch wählen“ ist richtig. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schaut nämlich gar nicht so sehr auf den Vertrag, sondern auf die Realität. In § 7 BetrVG steht: Wahlberechtigt ist, wer Arbeitnehmer ist – und Arbeitnehmer ist, wer *weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert ist*. Das heißt:

Auch wer formal als „externer Dienstleister“ läuft, kann faktisch zum Betrieb gehören, wenn er denselben Arbeitsrhythmus, dieselben Tools und dieselben Aufgabenstrukturen hat wie die Angestellten. Konkret:

Wenn diese externen Kräfte

- von denselben Vorgesetzten Anweisungen bekommen,
- regelmäßig an Meetings teilnehmen,
- im selben IT-System arbeiten
- und an denselben Projekten sitzen,

dann ist das weniger „selbstständige Dienstleistung“ als vielmehr **ein verkapptes Arbeitsverhältnis** – und damit besteht *grundsätzlich* auch Wahlrecht.

Und was, wenn der Arbeitgeber keine Daten rausrückt?

Der Wahlvorstand hat nach § 2 Abs. 2 Wahlordnung (WO) in Verbindung mit § 80 Abs. 2 BetrVG einen klaren Anspruch auf alle Informationen, die er zur Wahl braucht. Und dieser Anspruch gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber meint, bestimmte Personen seien gar keine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das mehrfach bestätigt (z. B. mit Beschluss vom 9.11.2012, Az. 7 ABR 53/12).

Was der Wahlvorstand tun kann

Zunächst sollte der Wahlvorstand den Arbeitgeber schriftlich auffordern, die Liste aller extern eingesetzten Kräfte zu übermitteln – mit Namen, Funktion, Einsatzdauer und Adresse (für die Briefwahlunterlagen). Am besten mit Fristsetzung, etwa eine Woche. Bleibt der Arbeitgeber stur, kann der Wahlvorstand beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren nach § 18 Abs. 1 BetrVG einleiten. In der Praxis läuft das als Eilverfahren, weil ohne diese Daten die Wahlvorbereitung stockt. Das Gericht verpflichtet den Arbeitgeber dann zur Herausgabe der Informationen.

Übrigens: Wenn diese externen Kräfte tatsächlich wie Arbeitnehmer im Betrieb eingesetzt werden, hat der Arbeitgeber sie eigentlich mitbestimmungspflichtig „eingestellt“. Dann könnte der Betriebsrat nachträglich eine Anhörung nach § 99 BetrVG verlangen. Das hilft aber nur fürs nächste Mal – nicht für die aktuelle Wahl.

Fazit

Auch wenn der Arbeitgeber mauert: Der Wahlvorstand hat die besseren Karten.