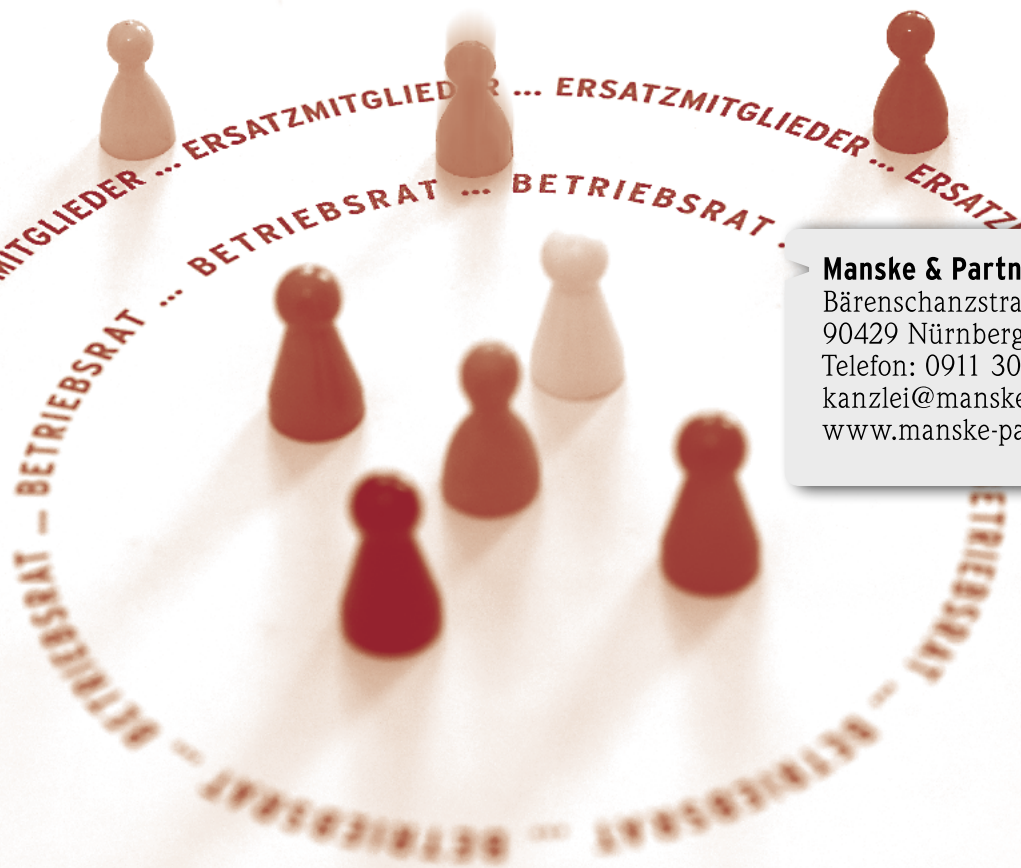


Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte



Manske & Partner

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de

Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern

Wann und wie werden Ersatzmitglieder korrekt nachgeladen? (*Kittel*) | Seite 3

Der Weg in die Einigungsstelle

Scheitern – anrufen – einsetzen lassen (*Wittig*) | Seite 12

Selbstbestimmt schwerbehindert?

Ungewollte Berücksichtigung der Behinderung bei Bewerbung (*Gilsbach*) | Seite 19



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor 25 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Essen, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Oer-Erkenschwick, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

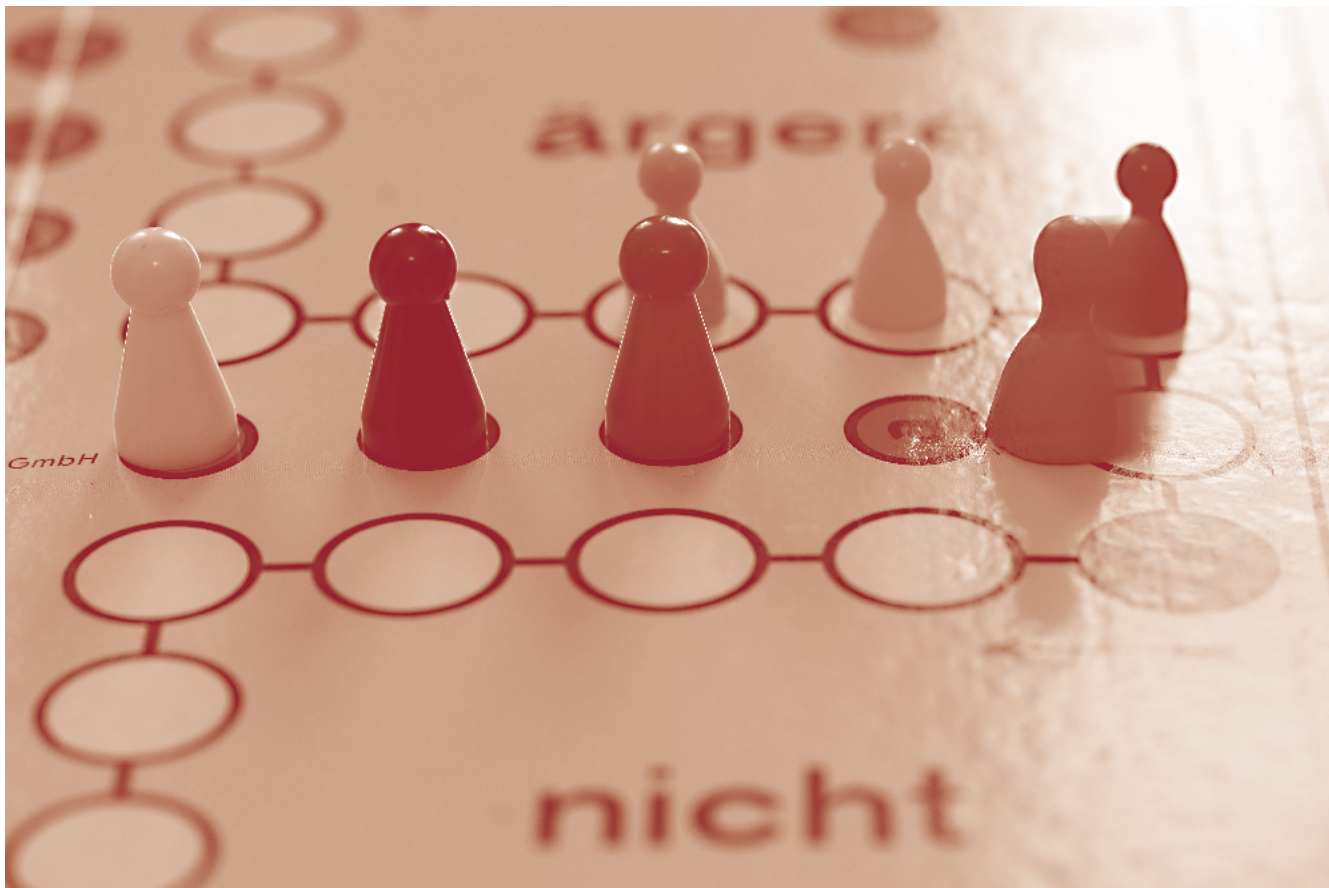
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern

Wann und wie werden Ersatzmitglieder korrekt nachgeladen?

Die Frage, in welchen Fällen ein Ersatzmitglied in den Betriebsrat nachrückt und wie das Ersatzmitglied zu laden ist, führt immer wieder zu Schwierigkeiten rechtlicher und praktischer Natur. Eine fehlerhafte Nichtladung eines Ersatzmitglieds und auch die fehlerhafte Ladung gefährden die wirksame Beschlussfassung in einer Betriebsratssitzung. Wir geben einen Überblick über die Verhinderungsgründe und stellen eine neue BAG-Entscheidung vor.



1 **Konsequenzen fehlerhafter Beschlüsse**

Ein rechtmäßiger Betriebsratsbeschluss ist für das gesamte rechtserhebliche Verhalten des Betriebsrats erforderlich. Immer dort, wo das Gesetz dem Betriebsrat ein Beteiligungs- oder Mitbestimmungsrecht einräumt, muss der Betriebsrat dieses mittels eines Beschlusses ausüben.

Ein rechtswidriger Beschluss ist wirkungslos – dies kann gravierende Folgen haben: Bei **personellen Einzelmaßnahmen** gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt, wenn der Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche nach Erhalt der Information ordnungsgemäß beschlossen hat, die Zustimmung zu verweigern, und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er die Zustimmung verweigert und aus welchen Gründen (§ 99 Absatz 3 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Vom Betriebsrat eingeleitete **Beschlussverfahren** vor dem Arbeitsgericht sind unzulässig, wenn sie auf Basis eines unwirksamen Beschlusses eingeleitet werden. Selbst wenn der Betriebsrat eigentlich im Recht ist, kann er das Verfahren dann nur wegen Formfehlern bei der Beschlussfassung verlieren.

Besonders problematisch ist ein unwirksamer Beschluss jedoch im Falle des Abschlusses einer **Betriebsvereinbarung**. Eine Betriebsvereinbarung begründet in der Regel Rechte und Pflichten für die Beschäftigten. Hat der Betriebsrat keinen wirksamen Beschluss über die verhandelte Vereinbarung gefasst, fehlt es an der für den Abschluss erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats, weshalb die gesamte Betriebsvereinbarung unwirksam ist. Ansprüche der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber entstehen aus einer unwirksamen Betriebsvereinbarung nicht.

Eine nachträgliche (und rückwirkende) Zustimmung zu einer Betriebsvereinbarung durch neuen Betriebsratsbeschluss ist an sich zwar rechtlich möglich, wie das Bundesarbeitsgericht schon 2014 entschieden hat. Haben sich im Betriebsrat dann aber die Mehrheitsverhältnisse geändert, ist nicht sicher, ob das Gremium die Zustimmung erteilt.

2

Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung

Eine wirksame Beschlussfassung ist nur in einer ordnungsgemäßen Sitzung möglich. Die erste Voraussetzung ist eine ordnungsgemäße Ladung aller Betriebsratsmitglieder durch die/den Betriebsratsvorsitzende(n). Dabei sind alle Betriebsratsmitglieder – und alle wegen Verhinderung nachgerückten Ersatzmitglieder – zur Betriebsrats-sitzung rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

Es gibt im Gesetz **keine konkrete Frist** für die Einladungen. Eine Einladung ist immer dann rechtzeitig, wenn sie so früh erfolgt, dass sich die Mitglieder auf die Sitzung einrichten und nötigenfalls inhaltliche Vorbereitungen und Besprechungen erfolgen können. Außerdem muss den Mitgliedern genug Zeit bleiben, um dem/der Vorsitzenden eine voraussehbare Verhinderung mitteilen zu können.

Zudem setzt eine ordnungsgemäße Beschlussfassung voraus, dass der Betriebsrat beschlussfähig ist und die vorgesehene Beschlussfassung auf der Tagesordnung steht.

a Beschlussfähigkeit des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Die Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig (§ 33 Absatz 2 BetrVG). Gemeint ist die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen Zahl der Mitglieder (§ 9 BetrVG). Sind jedoch Betriebsratsmitglieder aus dem Amt ausgeschieden und ist die Zahl auch nach

Eintreten aller Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl gesunken, sind die verbleibenden Mitglieder bis zur Neuwahl weiterhin beschlussfähig. Die Beschlussfähigkeit bleibt auch bestehen, wenn so viele Mitglieder verhindert sind, dass auch nach Einrücken aller Ersatzmitglieder nicht mehr die gesetzlich vorgeschriebene Zahl erreicht wird. Auch in so einer Situation bleibt der Betriebsrat handlungsfähig.



§ 29 Absatz 2 BetrVG:

„(...) Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. (...) Kann ein Mitglied des Betriebsrats (...) an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied (...) das Ersatzmitglied zu laden.“

b Beschlussfassung auf der Tagesordnung

Sollte die Einladung ohne die Mitteilung der Tagesordnung erfolgt sein oder die Tagesordnung ergänzt werden müssen, so kann der Betriebsrat unter folgenden Voraussetzungen dennoch einen wirksamen Beschluss fassen: Sämtliche Betriebsratsmitglieder (einschließlich nachgerückter Ersatzmitglieder) müssen ordnungsgemäß geladen sein und die anwesenden Betriebsratsmitglieder müssen einstimmig beschließen, über den Regelungsgegenstand beraten und abstimmen zu wollen. Das Gremium muss also einstimmig beschließen, die fehlenden Tagesordnungspunkte aufzunehmen.

3

— Wann muss ein Ersatzmitglied geladen werden?

Eine ordnungsgemäße Ladung setzt die Ladung der korrekten Personen voraus, was im Einzelfall zu Unsicherheiten führen kann. Die/der Betriebsratsvorsitzende muss ein Ersatzmitglied zur Betriebsratssitzung laden, wenn das Ersatzmitglied in den Betriebstat nachgerückt ist (§ 25 Absatz 1 BetrVG). Das Nachrücken setzt wiederum eine dauerhafte oder zeitweilige Verhinderung des gewählten Betriebsratsmitglieds voraus.

a Dauerhaftes Nachrücken

Ein Ersatzmitglied rückt dauerhaft in den Betriebsrat nach, wenn die Mitgliedschaft desjenigen Betriebsratsmitglieds, für welches es nachrückt, endgültig beendet ist.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt unter anderem durch Niederlegung des Betriebsratsamtes, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit, Ausschluss aus dem Betriebsrat und bei einer gerichtlichen Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit (§ 24 BetrVG).

Besonders zu beachten ist in diesem Fall, dass die Mitgliedschaft im Betriebsrat auch dann endet, wenn ein Betriebsratsmitglied in **Altersteilzeit im Blockmodell** in die Freistellungsphase eintritt; das gilt selbst dann, wenn es von der Pflicht zur Arbeitsleistung nach § 38 BetrVG völlig freigestellt worden ist. Dasselbe gilt bei einer Freistellung aufgrund eines **Langzeitarbeitskontos** vor Eintritt in die Regelaltersrente. In diesen Fällen sind die Betriebsratsmitglieder bis zur rechtlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht mehr in die betriebliche Organisation eingegliedert. Aus diesem Grund verlieren sie ihre Wählbarkeit, in der Folge erlischt ihre Mitgliedschaft (§ 8, § 24 Nr. 4 BetrVG).

b Vorübergehendes Nachrücken

Nachrücker sind auch bei einer zeitweiligen Verhinderung einzuladen (§ 25 Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Eine zeitweilige Verhinderung liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied vorübergehend aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht dazu in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Dabei muss es sich nicht um eine kurzzeitige Verhinderung handeln, maßgeblich ist, dass die Verhinderung prognostisch enden wird.



Bei einer **urlaubsbedingten** Abwesenheit muss die/der Betriebsratsvorsitzende grundsätzlich von einer zeitweiligen Verhinderung ausgehen. Das Betriebsratsmitglied hat aber das Recht, zu erklären, dass es trotz Urlaubs zur Wahrnehmung der Amtstätigkeit bereit ist. In diesem Fall ist das Mitglied nicht verhindert und darf an der Sitzung teilnehmen. Wenn die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit eines Mitglieds (zum Beispiel auch an einem **freien Tag**) stattfindet, folgt daraus allein hingegen kein Verhinderungsgrund. Betriebsratsaufgaben außerhalb der persönlichen Arbeitszeit sind nicht grundsätzlich unzumutbar.

Wie beim Urlaub darf ein Betriebsratsmitglied sich zur Betriebsratstätigkeit während **Elternzeit** oder **Mutterschutz** bereit erklären. Hat es nichts erklärt, gilt es nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm als verhindert.

Im Falle der **krankheitsbedingten** Arbeitsunfähigkeit wird grundsätzlich eine Verhinderung vermutet. Sofern Betriebsratsmitglieder, die **dauerhaft freigestellt** sind (§ 38 BetrVG), arbeitsunfähig erkrankt sind, ist nach dem BAG immer von ihrer zeitweiligen Verhinderung auszugehen. Grund dafür soll sein, dass sich eine ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit in diesem Fall nur auf die Amtstätigkeit und nicht auf arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeiten beziehe. Auf die subjektive Einschätzung des dauerhaft freigestellten Betriebsratsmitglieds soll es nicht ankommen. Hat es sich durch Krankschreibung die „Amtsunfähigkeit“ nach dieser Rechtsprechung eingehandelt, muss es also, um wieder im BR mitreden zu können, die bescheinigte voraussichtliche Krankheitsdauer abwarten oder sich vorzeitig die Genesung ärztlich bestätigen lassen.

Bei nicht dauerhaft freigestellten Betriebsratsmitgliedern (§ 37 Absatz 2 BetrVG) kann es vorkommen, dass die Arbeitsunfähigkeit sich nur auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit bezieht, während Betriebsratsarbeit möglich ist, ohne dass der Genesungsprozess verzögert wird. Dann darf das Mitglied sich zur Teilnahme an BR-Sitzungen bereit erklären.

Eine zeitweilige Verhinderung aus rechtlichen Gründen liegt vor, soweit das Betriebsratsmitglied unmittelbar selbst durch eine Entscheidung des Gremiums betroffen ist. Rechtlich verhindert sind **persönlich betroffene** Betriebsratsmitglieder insbesondere bei einem Beschluss des Betriebsrats über die Zustimmung zu ihrer außerordentlichen Kündigung sowie bei einem Beschluss des Gremiums über die Zustimmung zu ihrer Versetzung oder Umgruppierung (§ 103 BetrVG, § 99 Absatz 2 BetrVG). Für den Rest der Tagesordnung gilt dies allerdings nicht!

Eine rechtliche Verhinderung liegt nicht vor, wenn der Betriebsrat um Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme ersucht wird, die das Betriebsratsmitglied nur mittelbar betrifft, wenn beispielsweise die Zustimmung zur Versetzung eines/einer Beschäftigten beantragt wurde und sich ein Betriebsratsmitglied ebenfalls auf die

Stelle beworben hat. Wenn der Betriebsrat ein Gerichtsverfahren zur Aufhebung einer personellen Maßnahme einleitet und durchführt, ist das von der Maßnahme betroffene Mitglied nicht mehr verhindert.

C Keine Verhinderung

Kennen müssen Betriebsratsvorsitzende auch die Fälle, in denen nicht von einer Verhinderung ausgegangen wird.

Die **offensichtlich unwirksame Kündigung** eines Betriebsratsmitglieds stellt ebenso wenig einen Verhinderungsfall dar wie die Freistellung seitens des Arbeitgebers von den arbeitsvertraglichen Pflichten und ein in diesem Zuge ausgesprochenes Hausverbot.

Ein besonders praxisrelevanter Fall ist das **unentschuldigte Fernbleiben** eines Betriebsratsmitgliedes. Ein Betriebsratsmitglied muss der/dem Betriebsratsvorsitzenden die Verhinderung und ihren Grund so schnell wie möglich mitteilen, damit überprüft werden kann, ob eine Verhinderung im Sinne des Gesetzes vorliegt. Die/der Betriebsratsvorsitzende ist nicht dazu verpflichtet, zu überprüfen, ob das Hindernis tatsächlich besteht. Sie/er darf davon ausgehen, dass sich das Betriebsratsmitglied seinen Amtstätigkeiten nicht gezielt und rechtswidrig entzieht.

d Kurzfristiger Ausfall und »rechtzeitige« Nachladung

Das Ersatzmitglied rückt in dem Moment in den Betriebsrat nach, in dem ein Verhinderungsfall eintritt. Grundsätzlich muss der/die Vorsitzende ein Ersatzmitglied nachladen, sobald ein Mitglied die Verhinderung anzeigt, damit der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen kann.

Zu beachten ist insoweit, dass auch ein Ersatzmitglied „rechtzeitig“ geladen werden muss. Der Maßstab der Rechtzeitigkeit richtet sich zwar nach den gleichen Anforderungen wie bei der Ladung der Vollmitglieder, da eine Verhinderungsanzeige aber oft erst nach der Ladung erfolgt, fallen unter den Begriff „rechtzeitig“ auch kürzere Zeiträume zwischen Einladung und Sitzung. Ein Ersatzmitglied muss so rechtzeitig eingeladen werden, dass es sich möglichst auf die Sitzung und die darin erfolgenden Beschlussfassungen vorbereiten kann, die Einladung kann aber erst nach der Anzeige der Verhinderung erfolgen.

Eine bestimmte Frist zur Nachladung ist im Gesetz nicht vorgesehen. Das Bundesarbeitsgericht stellte bisher, recht unkonkret, fest, dass Ersatzmitglieder nicht eingeladen werden müssen, wenn ein Betriebsratsmitglied plötzlich verhindert ist und es dem Betriebsrat nicht mehr möglich ist, das Ersatzmitglied rechtzeitig zu laden.

Mit einer aktuellen Entscheidung aus dem Jahr 2025 hat das Bundesarbeitsgericht nun den Begriff der „**Rechtzeitigkeit**“ im Hinblick auf die Nachladung von Ersatz-

mitgliedern konkretisiert. In dem Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte, ging es um einen Betriebsratsbeschluss, mit dem die Geltung einer Betriebsvereinbarung bestätigt werden sollte. Der Vorsitzende hatte zu der Sitzung insgesamt elf Betriebsratsmitglieder und zwei Ersatzmitglieder geladen. Die Sitzung war auf den frühen Nachmittag anberaumt worden. Am Vormittag des Sitzungstages teilte ein Betriebsratsmitglied dem Vorsitzenden mit, dass es krankheitsbedingt nicht an der Betriebsratssitzung teilnehmen könne. Ein Ersatzmitglied wurde nicht mehr geladen.

Während das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg den dann gefassten Betriebsratsbeschluss für unwirksam hielt, stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass kein Ersatzmitglied zu laden war und der Beschluss deshalb wirksam ist.

Das Bundesarbeitsgericht bezieht sich in seiner Auslegung zum einen darauf, dass das Gremium grundsätzlich vollständig besetzt sein soll (§ 29 Absatz 2 Satz 6 BetrVG), zum anderen setzte es sich mit dem Sinn und Zweck der rechtzeitigen Ladung auseinander. Danach soll die Rechtzeitigkeit der Ladung auch den Ersatzmitgliedern eine angemessene zeitliche Vorbereitung der Sitzung ermöglichen.

Ob im Fall einer Verhinderung eine „rechtzeitige“ Nachladung noch möglich ist, hängt vom **Umfang die Tagesordnung und der inhaltlichen Komplexität** ab. Es geht also darum, ob noch eine **sachgerechte Vorbereitung** der Sitzung erfolgen kann, wobei auch dem Umstand Rechnung getragen muss, dass das Ersatzmitglied gegebenenfalls Absprachen treffen muss, um sich vorbereiten zu können.

Diese Umstände hat die/der Betriebsratsvorsitzende im Einzelfall zu bewerten. Dabei gesteht das Bundesarbeitsgericht der/dem Vorsitzenden einen **Beurteilungsspielraum** dahingehend zu, ob die Nachladung des Ersatzmitgliedes noch rechtzeitig erfolgen kann.

Erfreulicherweise hat das Bundesarbeitsgericht in dieser aktuellen Entscheidung festgehalten, dass ein(e) Vorsitzende(r), wenn ihm/ihr eine Verhinderung erst im Laufe des Sitzungstages mitgeteilt wird, in der Regel annehmen darf, dass eine rechtzeitige Nachladung nicht mehr möglich ist.

4

Fazit

Die Verhinderung von Betriebsratsmitgliedern ist eine rechtliche Schwachstelle bei der Beschlussfassung im Betriebsrat: Nur für verhinderte Mitglieder darf ein Ersatzmitglied nachgeladen werden, es muss aber auch nachgeladen werden. Fehler hierbei führen zur Unwirksamkeit des BR-Beschlusses.

Ersatzmitglieder rücken (auch außerhalb von Sitzungen) von selbst in den Betriebsrat ein, sobald ein Vollmitglied dauerhaft oder vorübergehend an der Amtsausübung ge-

hindert ist. Die oder der Betriebsratsvorsitzende haben die anspruchsvolle Aufgabe, die Verhinderung gemäß den erhaltenen Mitteilungen festzustellen.

Auch bei plötzlichen Verhinderungen von Betriebsratsmitgliedern müssen grundsätzlich Ersatzmitglieder nachgeladen werden. Allerdings gibt es seit dem Bundesarbeitsgerichts-Urteil aus dem Jahr 2025 mehr Rechtssicherheit für Betriebsratsvorsitzende. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine rechtzeitige Ladung auch bei einer am Vorabend mitgeteilten Verhinderung als nicht mehr möglich angesehen werden könnte. Eine Entscheidung des BAG existiert aber lediglich hinsichtlich der Mitteilung der Verhinderung im Laufe des Tages, an dem die Betriebsratssitzung stattfinden soll: in diesem Fall ist in der Regel eine Nachladung nicht nötig.

Siehe:

- Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 32. Auflage, § 29, Randnummer 44a, § 33, Randnummer 20, § 25, Randnummer 13
- Beschluss über Betriebsvereinbarung: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.12.2014, Aktenzeichen 1 ABR 19/13, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-19-13/>
- Ergänzung der Tagesordnung in der Betriebsratssitzung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.2006, Aktenzeichen 7 AZR 201/05, <https://lexetius.com/2006,2299>
- Ladung ohne Tagesordnung und nachträgliche Heilung des Betriebsratsbeschlusses: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.11.2017, Aktenzeichen 7 ABR 46/16, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-46-16/>
- Verhinderung wegen Urlaubs: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2011, Aktenzeichen 2 AZR 388/10, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-388-10/>
- Verhinderung während Elternzeit/Mutterschutz: Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 15.10.2010, Aktenzeichen 10 TaBV 37/10, Randnummer 65, <https://openjur.de/u/461902.html>
- Keine Verhinderung wegen arbeitsfreiem Tag: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.09.2012, Aktenzeichen 2 AZR 955/11, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-955-11/>
- Verhinderung bei Arbeitsunfähigkeit dauerhaft freigestellter Betriebsratsmitglieder: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.07.2020, Aktenzeichen 1 ABR 5/19, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-5-19/>
- Rechtliche Verhinderung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.09.2012, Aktenzeichen 2 AZR 955/11, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-84-11/>
- Verhinderung bei Beschlussfassung zu eigener Umgruppierung: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 03.08.1999, Aktenzeichen 1 ABR 30/98, <https://lexetius.com/1999,1169>
- Keine Verhinderung bei Gerichtsverfahren über personelle Maßnahme: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 06.11.2013, Aktenzeichen 7 ABR 84/11, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-abr-84-11/>
- Verhinderung Personalratsmitglied wegen nicht offensichtlich unwirksamer Kündigung: Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 04.02.2021, Aktenzeichen 5 VR 1.20, Randnummer 27 f., <https://www.bverwg.de/040221B5VR1.20.0>

- Anzeige der Verhinderung am Tag der Sitzung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.05.2025, Aktenzeichen 1 AZR 35/24, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-35-24/>;
Vorinstanz Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27.11.2023, Aktenzeichen 9 Sa 27/23, <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001569546>
- Zu Besonderheiten bei Personalräten während des Urlaubs: ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 37, https://arbeitnehmer-anwaelte.de/wp-content/uploads/2025/02/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_Nr._37_compressed.pdf
- Zu weiteren Fallgruppen der Verhinderung, zur Frage, welches Ersatzmitglied zur Nachladung auszuwählen ist, und zum Kündigungsschutz von Ersatzmitgliedern: ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 42, https://arbeitnehmer-anwaelte.de/wp-content/uploads/2025/02/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_Nr._42.pdf;
Nr. 24, https://arbeitnehmer-anwaelte.de/wp-content/uploads/2025/02/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_24.pdf



Rechtsanwältin Tabea Kittel

Stuttgart

Der Weg in die Einigungsstelle

Scheitern – anrufen – einsetzen lassen

Die Einigungsstelle ist ein zentrales Instrument, mit dem Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gelöst werden können. In welchen Fällen ist sie zuständig? Wie kommt sie zustande und aus welchen Personen besteht sie? Ein Überblick.



→ **Bedeutung der Einigungsstelle zur Sicherung der Mitbestimmung**

Einigungsstellen können ihre Arbeit aufnehmen, wenn Betriebsräte und Arbeitgeber keine gemeinsame Lösung für Konflikte im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung finden.

mung finden. Erzwingbare Mitbestimmungsrechte haben Betriebsräte beispielsweise in „sozialen Angelegenheiten“ (§ 87 Absatz 1 Nr. 1 bis 14 Betriebsverfassungsgesetz), bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung (§ 97 Absatz 2 BetrVG) oder bei der Aufstellung eines Sozialplans (§ 112 Absätze 4 und 5 BetrVG).

Gerade in Angelegenheiten, in denen die Interessen der Belegschaft und die Interessen der Arbeitgeber sehr voneinander abweichen können, lässt sich ein Kompromiss nicht immer finden. Die Betriebsparteien müssen sich dann nicht in zähen Verhandlungen im Kreis drehen, sondern können über die Einigungsstelle zum Einvernehmen kommen. Durch das Einsetzen einer Einigungsstelle können Verhandlungsblockaden überwunden werden. Eine Einigungsstelle kann immer angerufen werden, wenn im Gesetz steht, dass ihr Spruch die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ersetzt – so wie beispielsweise in § 87 Absatz 2 BetrVG. Dann ist ein Mitbestimmungsrecht erzwingbar.



Auch Personalräte können die Einigungsstelle anrufen. Allerdings sind im Personalvertretungsrecht Besonderheiten gegenüber dem BetrVG zu beachten. Die Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung unterscheiden sich. In bestimmten Fällen kann die Dienststelle Beschlüsse der Einigungsstelle aufheben und selbst entscheiden.

In einer Einigungsstelle sitzen die gleiche Anzahl Beisitzer auf Arbeitgeber- und Betriebsratsseite und eine unabhängige, objektive Person als Vorsitzende (häufig Richterinnen, Richter oder hauptberufliche Vorsitzende). Falls Arbeitgeber und Betriebsrat auch in der Einigungsstelle keinen Kompromiss finden, kommt es dort zu dem sogenannten Spruch. Ein Spruch ist eine Entscheidung per Abstimmung (zum Beispiel über den Inhalt einer Betriebsvereinbarung). Da Arbeitgeber- und Betriebsratsseite typischerweise entgegengesetzt abstimmen, entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. Dadurch, dass die Einigungsstelle durch Spruch entscheiden kann, haben die Betriebsparteien keine Möglichkeit, eine Einigung in mitbestimmten Angelegenheiten lange zu verzögern oder zu verhindern.

Laut einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2015 wurde innerhalb eines Jahres in rund 6,5 % der Betriebe mit Betriebsrat mindestens ein Einigungsstellenverfahren durchgeführt. Das klingt zunächst, als wären sie wenig relevant. Doch auch das Wissen der Betriebsparteien um die Möglichkeit der Einigungsstelle und die Sorge vor einem ungewollten Spruch kann die Verhandlungen voranbringen.

Scheitern der Verhandlungen

Damit die Einigungsstelle zuständig ist, müssen zuerst die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gescheitert sein. Doch was bedeutet „gescheitert“ – und wie wird das Scheitern festgestellt?

Das Gesetz verwendet den Begriff des Scheiterns nicht. Es legt den Betriebsparteien die Pflicht auf, über Streitfragen „mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ (§ 74 Absatz 1 Satz 2 BetrVG). Zudem gilt die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Absatz 1 BetrVG). Aus diesen Regelungen ergibt sich, dass die Betriebsparteien einen Einigungsversuch unternommen haben müssen, bevor die Einigungsstelle zuständig wird.



Haben beide Seiten miteinander zu einem Thema gesprochen, die gegenseitigen Vorschläge unterbreitet, diese erörtert und sind nicht zu einer Lösung gekommen, ist es eindeutig, dass Verhandlungen als gescheitert anzusehen sind.

Doch auch wenn über ein Thema nicht verhandelt wurde, etwa, weil eine Seite von vornherein Gespräche über das Thema ablehnt, kann die Einigungsstelle angerufen und gerichtlich eingesetzt werden. Dies gilt auch, wenn Arbeitgeber behaupten, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht habe, und deshalb die Verhandlungen verweigern. Hier sollten Betriebsräte eine Verhandlungsaufforderung mit Terminvorschlägen und einer Frist zur Rückmeldung in Schrift- oder Textform vorweisen können, um später das Scheitern der Verhandlungen darlegen zu können.

Werden Verhandlungen aufgenommen, so gibt es keine bestimmte Anzahl von Verhandlungsterminen, die stattgefunden haben müssen, bevor die Einigungsstelle eingesetzt werden kann. Es müssen auch noch keine Entwürfe von Betriebsvereinbarungen vorliegen.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hessen kann ein Scheitern der Verhandlungen bereits gegeben sein, wenn nach der **subjektiven Einschätzung** einer Partei eine Einigung nicht ohne externe Hilfe möglich ist. Das Gericht erklärt in einer Entscheidung aus dem Jahr 2024, dass nur anzunehmen ist, dass Verhandlungs- und Beratungspflichten nicht erfüllt sind und die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, wenn die subjektive Einschätzung über das Scheitern der Verhandlungen oder über die Verweigerungshaltung der Gegenseite offensichtlich unbegründet ist. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielt es im selben Jahr für ausreichend, dass eine Betriebspartei nach ihrer nicht offensichtlich unbegründeten subjektiven Einschätzung aufgrund des bisherigen Verhaltens der Gegenseite die weiteren Erörterungen für aussichtslos hält.

Abhängig von der Materie und dem Verhalten der Gegenseite können mehrere Verhandlungstermine erforderlich sein. Richtigerweise ist zudem zuzugestehen, dass die jeweiligen Verhandlungstermine von beiden Seiten angemessen vorbereitet werden können, was eine gewisse Zeit zwischen den Terminen erfordert. Ein monatelanges Hinhalten kann ebenso zum Scheitern führen wie die Blockade-Haltung einer Seite. Zentral ist, dass Verhandlungstermine nicht ohne sachliche Gründe abgelehnt werden, Positionen ausgetauscht und Lösungsversuche unternommen werden.

Anrufung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn dies von einer Betriebspartei beantragt wurde (§ 76 Absatz 5 Satz 1 BetrVG). Hält eine Seite die Verhandlungen für gescheitert, so ist zunächst die Bildung der Einigungsstelle außergerichtlich zu versuchen. Eine Betriebspartei schlägt der anderen den Regelungsgegenstand, die Anzahl der Beisitzer und eine Person für den Vorsitz vor. Dieser innerbetriebliche Vorgang wird

als „Anrufung“ der Einigungsstelle bezeichnet. Einigen sie sich nicht oder nur über einzelne dieser drei Elemente, so kann die Einigungsstelle gerichtlich eingesetzt werden.

Das gerichtliche Einsetzungsverfahren

Das Verfahren zur Einsetzung der Einigungsstelle ist ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht, das besonders beschleunigt durchgeführt werden soll (§ 100 Arbeitsgerichtsgesetz). Insbesondere entfällt die übliche Zerteilung in einen Güte- und einen späteren Kammertermin. In diesem Verfahren beantragen Betriebsräte oder Arbeitgeber die Einsetzung einer Einigungsstelle mit einem genau bezeichneten Regelungsauftrag. Sie schlagen in diesem Antrag auch die Zahl der Beisitzer und oft eine konkrete Person für den Vorsitz vor.

Zuständigkeit der Einigungsstelle

Der Regelungsauftrag der Einigungsstelle muss präzise formuliert sein. Es muss klar erkennbar sein, mit welchen Angelegenheiten sie sich beschäftigen soll. Die Entscheidung zum Regelungsgegenstand legt den Kompetenzrahmen der späteren Einigungsstelle fest: Ein Spruch der Einigungsstelle darf nur zu diesem Gegenstand ergehen und muss diesen auch umfassend regeln.

Die Betriebsparteien sind nicht selten uneinig darüber, ob zu dem strittigen Thema eine Einigungsstelle überhaupt eingesetzt werden kann. Es gibt Fälle, in denen nicht klar ist, ob der Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht** hat. Hier ist der Prüfungsmaßstab der Gerichte sehr begrenzt, denn eine Einigungsstelle ist einzusetzen, wenn sie nicht **offensichtlich unzuständig** ist. Offensichtlich unzuständig ist sie, wenn zum Beispiel kein Zweifel daran besteht, dass es kein Mitbestimmungsrecht gibt, oder wenn statt des Betriebsrats der Gesamtbetriebsrat zuständig ist (oder umgekehrt). Eine offensichtliche Unzuständigkeit nehmen Gerichte selten an. Wird die Einigungsstelle gerichtlich eingesetzt, so nimmt sie ihre Arbeit auf und prüft erst einmal selbst die mitunter sehr schwierige Frage ihrer eigenen Zuständigkeit.

Auch mit der Voraussetzung der **gescheiterten Verhandlung** beschäftigen sich die Gerichte: Bringt eine Seite gerichtlich vor, ein Versuch der gütlichen Einigung sei im Voraus nicht hinreichend unternommen worden, und bestätigt das Arbeitsgericht dies, so wird es den Antrag auf Einsetzung der Einigungsstelle zurückweisen.

Entscheidung über Vorsitzende und Beisitzerzahl

Der Antrag auf Einsetzung der Einigungsstelle enthält neben dem Regelungsgegenstand meistens auch den Vorschlag eines oder einer Vorsitzenden und die gewünschte Anzahl der Beisitzer.

Sind Betriebsrat und Arbeitgeber uneinig, wer den Vorsitz der Einigungsstelle übernehmen soll, so gibt es in der Rechtsprechung unterschiedliche Lösungsansätze:

Gerichte setzen nicht immer die Person als Vorsitzende ein, die von den Antragstellern vorgeschlagen wurde. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem Beschluss aus dem Jahr 2015 erläutert, dass Arbeitsgerichte nicht an die in den Anträgen der Betriebsparteien genannten Personen gebunden sind: Eine solche Antragsbindung würde dazu führen, dass das Bestellungsverfahren dem Grundsatz „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“ (auch „**Windhundprinzip**“ genannt) folgen würde. Wer eine Person für den Einigungsstellenvorsitz „durchbringen“ will, müsste lediglich zuerst das Gerichtsverfahren einleiten. Das kann ein Wettrennen darum zur Folge haben, als erster die Verhandlungen für gescheitert zu erklären, die Einigungsstelle anzurufen und den Antrag auf Einsetzung beim Arbeitsgericht zu stellen, um so die gewünschte Person als Einigungsstellenvorsitzende zugesprochen zu bekommen.

Fraglich ist, ob **Gründe** vorgetragen werden müssen, aus denen die von der anderen Seite vorgeschlagene Person abgelehnt wird. Dies würde die Gefahr bergen, dass das spätere Einigungsstellenverfahren belastet wird, wenn eine Seite die vermeintlichen Unzulänglichkeiten des oder der später eingesetzten Vorsitzenden gerichtlich vorgetragen hat. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat sich in einer Entscheidung aus dem Jahr 2020 mit diesem Problem befasst und erklärt, dass es bei der persönlichen Eignung der Person der Einigungsstellenvorsitzenden wichtig sei, dass sie das Vertrauen beider Betriebsparteien genießt. Vertrauen könne aber nicht vom Gericht „verordnet“ werden. Lehne eine Betriebspartei die von der Gegenseite vorgeschlagene Person für den Vorsitz wegen fehlenden Vertrauens ab, bedürfe es bis zur Grenze rechtsmissbräuchlichen Verhaltens keiner näheren und damit grundsätzlich auch keiner nachvollziehbaren Begründung.

Aus dem Grund wird von Gerichten häufig in (vermeintlich) salomonischer Art und Weise eine dritte Person zur/zum Vorsitzenden bestellt. Dies mag auf den ersten Blick fair erscheinen. Für eine Person, mit der schlimmstenfalls weder Arbeitgeber noch Betriebsrat einverstanden sind, wird es allerdings schwer werden, eine Einigung zu erzielen. Da die gerichtliche Entscheidung über den Einigungsstellenvorsitz schwer vorhersehbar ist, ist vorteilhaft, wenn sich die Betriebsparteien ohne Gerichtsverfahren über den Vorsitz einigen können.

Oft setzen Gerichte die **Anzahl von zwei Beisitzern** pro Seite fest. Abhängig von der Komplexität des Regelungsgegenstands oder der Größe des Betriebs können auch mehr als zwei Beisitzer erforderlich sein. Einigungsstellen mit mehr als vier Beisitzern je Seite sind ungewöhnlich. Die konkreten Personen werden nicht im Beschluss des Gerichts, sondern später von Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt. Der Betriebsrat muss einen Beschluss fassen, mit dem er die Beisitzer bestellt.

Fazit

Die Einigungsstelle ist das geeignete Mittel, um festgefahrene Verhandlungssituationen in Angelegenheiten aufzulösen, in denen der Arbeitgeber auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen ist. Oft hilft schon die Aussicht auf ein Einigungsstellenverfahren, um beide Seiten zu einer Lösung zu motivieren. Wenn der Betriebsrat aber das Gefühl hat, für einen Kompromiss einen zu hohen Preis zu zahlen, ist der Weg in die Einigungsstelle ein leichter: Thema definieren, „anrufen“ und nötigenfalls im beschleunigten Gerichtsverfahren einsetzen lassen. Bei der Frage, wer den Vorsitz übertragen bekommt, muss der Betriebsrat allerdings offen sein – eine bestimmte Person ist vor Gericht nicht durchsetzbar.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 24.10.2024, Aktenzeichen 5 TaBV 123/24, <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE250000305>
- Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 10.10.2024, Aktenzeichen 5 TaBV 15/24, <https://www.landesrecht.rlp.de/bsrp/document/NJRE001592915>
- Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 09.06.2020, Aktenzeichen 3 TaBV 31/20, <https://openjur.de/u/2270396.html>
- Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 10.08.2015, Aktenzeichen 7 TABV 43/15, <https://openjur.de/u/854912.html>



Rechtsanwältin Lea Sophia Wittig, LL.M.

Frankfurt am Main

Selbstbestimmt schwerbehindert?

Ungewollte Berücksichtigung der Behinderung bei Bewerbung

Schwerbehinderte Stellenbewerber werden zum Teil bevorzugt berücksichtigt; außerdem kann die Schwerbehindertenvertretung schon für diesen Personenkreis tätig werden, obwohl noch kein Arbeitsverhältnis besteht. Was aber, wenn ein Stellenbewerber seine Schwerbehinderung gar nicht berücksichtigt wissen will? Das LAG Hamm entschied über einen Fall aufgedrängter Fürsorglichkeit.



→ **Bewerbung ohne Angabe der Behinderung**

Ein Lehrer war bereits seit vielen Jahren mit verschiedenen Arbeitsverträgen an unterschiedlichen Schulen eines Bundeslandes beschäftigt. Während dieser Zeit wurde bei ihm ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 festgestellt. Er legte sei-

nen Schwerbehindertenausweis vor und die Schwerbehinderteneigenschaft wurde in seiner Personalakte vermerkt.

Im Jahr 2023 bewarb sich der Kläger auf eine befristete Stelle als Vertretungslehrkraft an einer weiteren Schule desselben Bundeslandes. In der Bewerbung erwähnte er seine Schwerbehinderung nicht. Dennoch enthielt die E-Mail, mit der er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, den Hinweis, dass er „als Mensch mit Schwerbehinderung“ das Recht habe, sich bei diesem Gespräch von einer Vertrauensperson (Schwerbehindertenvertretung) begleiten zu lassen. Die Vertrauensperson wurde in der E-Mail benannt. Sie schrieb den Bewerber ebenfalls an, ohne dass dieser Kontakt zu ihr gesucht hätte. Der Bewerber zog daraufhin seine Bewerbung zurück. Er sagte das Vorstellungsgespräch ab, weil er annehmen müsse, dass er nur eingeladen worden sei, damit das Land seinen rechtlichen Verpflichtungen nachkomme, nicht wegen seiner Qualifikationen.

Der Bewerber verklagte das Land auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wegen einer Benachteiligung (§ 15 Absatz 2 AGG). Er trug vor, dass die Vorgehensweise des Landes ihn in seinem Recht verletzt habe, **selbstbestimmt und freiwillig** darüber zu entscheiden, ob er seine Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren berücksichtigt wissen wolle oder nicht. In Auswahlverfahren gebe er seine Schwerbehinderung in der Regel bewusst nicht an, weil er eine Diskriminierung befürchte; zudem sei ihm daran gelegen, überflüssige, lediglich rechtlich erzwungene Auswahlgespräche zu vermeiden. Er lehne es ab, gegenüber gleichfalls geeigneten und in der Regel jüngeren, aber nicht schwerbehinderten Mitbewerber(inne)n bevorzugt zu werden.

Die Ansprache als „Mensch mit Schwerbehinderung“ in der E-Mail der Schule sei eine verbale Entgleisung. Es gebe keinen sachlichen Grund, ihm seine Schwerbehinderung bereits im Einladungsschreiben ohne jeglichen tätigkeitsbezogenen Anlass in aufdringlicher und herabsetzender Weise vorzuhalten. Das Verhalten der Einstellungsbehörde, anlasslos, unberechtigt und hinter seinem Rücken das Vorliegen seiner Schwerbehinderung gegenüber der Schule mitzuteilen, stelle eine verbotene Diskriminierung wegen Schwerbehinderung dar. Ebenso verstoße die Einholung von Auskünften durch die Schule über das elektronische Personalinformationssystem gegen das Datenschutzrecht und stelle damit als Verfahrensverstoß ein unbezweifelbares Indiz für eine Diskriminierung aufgrund von Schwerbehinderung dar.

Landesarbeitsgericht: Keine Entschädigung

Der Bewerber verlor in beiden Instanzen. Das Landesarbeitsgericht Hamm betrachtet in seinem Urteil zunächst die Tatsache, dass die Information über die Schwerbehinderung innerhalb des Landes weitergegeben wurde. Hierin sieht es keine ungünstigere Behandlung des Klägers, weil er allein dadurch noch nicht

im Rechtssinne eine Behandlung erfahren habe. Denn die interne Weitergabe der Daten habe sich nicht auf ihn ausgewirkt; dazu kam es erst, als er die Einladungs-E-Mail der Schule bekommen habe, in der die weitergegebene Information verwendet wurde.

Auch die E-Mail fand das LAG aber nicht benachteiligend. Es war der Ansicht, dass weder der Inhalt noch die Form der E-Mail eine weniger günstige Behandlung darstellten. Die Mitteilung, dass die Schwerbehindertenvertretung zu dem Vorstellungsgespräch dazukommen könne, erweitere die Möglichkeiten des Klägers. Er habe außerdem die Teilnahme der SBV auch ablehnen können. Die Ansprache als „Mensch mit Schwerbehinderung“ beanstandete das Gericht ebenfalls nicht. Sie entspreche der Wortwahl des SGB IX in den Regeln zum Umgang von Arbeitgebern mit „schwerbehinderten Menschen“, und die E-Mail sei auch ansonsten sachlich und angemessen formuliert und weder entmündigend noch brüskierend. Die Schlüsse, die der Kläger aus der E-Mail gezogen habe, seien spekulativ.

Bedeutung für die Praxis

Die Konstellation ist hier nicht ganz alltäglich, da der Fall im öffentlichen Dienst spielt, in dem Personalakten die Beschäftigten während ihrer Laufbahn begleiten, auch wenn sie, ggf. mehrmals, die Stelle wechseln. Doch auch in der Privatwirtschaft kann es vorkommen, dass ein Arbeitgeber Informationen aus einem früheren Bewerbungsverfahren verwendet, wenn es mehrere Bewerbungen derselben Person gibt. Ungewöhnlich ist auch, dass der Kläger sich hier nicht darauf berief, dass gesetzliche Regelungen zum Schutz von schwerbehinderten Menschen nicht eingehalten worden waren, sondern vielmehr, dass dies gerade der Fall war.

Hieraus aber zu schließen, dass der Kläger keine ungünstigere Behandlung erfahren habe, wie es das LAG Hamm tut, begegnet durchaus Bedenken. Dem Kläger ging es hier um seine Selbstbestimmung. Das Vorgehen des Landes nahm ihm die Möglichkeit, sich dem Bewerbungsverfahren allein auf Basis seiner fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen zu stellen. Es entsprach nicht seinem Willen, dass er (auch) als Mensch mit einer Schwerbehinderung wahrgenommen wird. Es ist auch unumstritten, dass es keine Pflicht gibt, im Bewerbungsverfahren eine Schwerbehinderung offenzulegen, und Arbeitgeber auch nicht danach fragen dürfen. Das Bundesarbeitsgericht entschied 2024: „Grundsätzlich liegt es in der Entscheidung des Bewerbers, ob er seine Behinderung oder Schwerbehinderung vom Arbeitgeber bei der Behandlung der konkreten Bewerbung berücksichtigt haben will oder nicht.“



Prozesshinweis:

Der Bewerber versuchte nicht zunächst, innerhalb von zwei Monaten außergerichtlich eine Entschädigung geltend zu machen, wie es § 15 Absatz 4 AGG nahelegt. Er erhob vielmehr sogleich Klage.

Auch das ist möglich und wahrt die Frist des § 15 Absatz 4 AGG. Eine solche Klage wahrt zugleich die dreimonatige Ausschlussfrist des § 61b Absatz 1 ArbGG.

Wenn man dies ernst nimmt, kann jedoch eine Behandlung, die dies und damit die Autonomie der schwerbehinderten Person nicht respektiert, als Diskriminierung anzusehen sein.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 08.10.2024, Aktenzeichen 6 SLA 335/24, https://nrwe.justiz.nrw.de/arbgs/hamm/lag_hamm/j2024/6_SLa_335_24_Urteil_20241008.html
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.04.2024, Aktenzeichen 8 AZR 143/23, www.bundesarbeitsgericht.de, Randnummer 40 - kein Recht zur Frage nach einer Schwerbehinderung, Bewerber entscheidet selbst
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.05.2014, Aktenzeichen 8 AZR 662/13, www.bundesarbeitsgericht.de, Randnummer 10 - Fristwahrung für Entschädigungsanspruch durch Klage

Der Beitrag ist in ähnlicher Form in »Schwerbehindertenrecht und Inklusion« im Bund-Verlag erschienen.



Rechtsanwältin Anna Gilsbach, LL.M

Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht

Berlin

Zur Beachtung

- Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel*, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M., Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Omayuku, Eleonora Storm, Paula Sauerwein, Dr. Theresa Tschenker

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Arendt Gast, M. A.*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke*, Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann, Louisa Katharina Steffen, LL.M., Verena Ebert, Charlotte Broermann

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*,
Simon Wionski*, Mira Gathmann*, Paul Troeger, Antonia Kuksa,
Tomke Paech, Joachim Lubkowitz

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoc.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

30161 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Ute Kahl*, Christine Matern,
Norbert Schuster, Marleen Neuling*, Christoph Gottbehüt*

Roscherstraße 12

30161 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

45131 Essen | CNH Anwälte - Fachkanzlei Arbeitsrecht

Markus Neuhaus*, Nadine Burgsmüller*, Gunnar Herget*, Javier Davila Cano*,
Alexandra Kötting*, Gerda Reichel

Alfredstraße 220

45131 Essen

Telefon: 0201 7494840 | Fax: 0201 74948429

kanzlei@cnh-anwaelte.de | www.cnh-anwaelte.de

45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel Delgado

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Christian Penno*

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 13385814

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best*,
Lea Sophia Wittig, Jan Tretow*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*, Thomas Menzel*, Bianca Rohde

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mannheim, O 4, 4

im ecos office center

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*, Alexandra Horschitz*, Tabea Kittel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de | www.arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht - Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Englert*, Miriam Brändle, Magdalena Wagner*

Okenstraße 23

77652 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Michael Schubert - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Schubert*

Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Gerda-Weiler-Straße 10

79100 Freiburg

Telefon: 01525 9166833

mshubert.arbrfr@gmx.de | www.hegarhaus.de

80336 München | Kanzlei Rüdiger Helm - Menschenrechte im Betrieb

Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Dennis Förg

Mozartstraße 17

80336 München

Telefon: 089 268262 | Fax: 089 99951753

kanzlei@ruedigerhelm.de | www.ruedigerhelm.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M.,
Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Sebastian Lohneis*,
Sabrina Eckert*, Tobias Hassler*, Elisa Urbanczyk, Sophia Gerlach
Berater:innen der Kanzlei: Wolfgang Manske, Beate Schoknecht*

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

Impressum

→ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

• **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

• Redaktion



Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Müller-Knapp Hjort Wulff



Rechtsanwältin Julia Windhorst, LL.M.,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Schütte, Lange & Kollegen

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung, www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren