



In dieser Ausgabe:

- 1. Online-Seminar am 23.04.2026: Entgelttransparenzgesetz 2.0 – Was Unternehmen jetzt konkret tun müssen**
- 2. Ist die Überlassung eines Dienstwagens an ein Betriebsratsmitglied zulässig?**
- 3. Wann ist bei der Kündigung eines Ersatzmitglieds ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten?**
- 4. Schreiben zur Erhebung der Tarifinformation des Landesamtes**

1. Online-Seminar am 23.04.2026: Entgelttransparenzgesetz 2.0 – Was Unternehmen jetzt konkret tun müssen

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht steht unmittelbar bevor. Da spätestens im April mit dem Gesetzentwurf zu rechnen ist, wollen wir Sie unverzüglich über die neuen Anforderungen an Unternehmen informieren. Insbesondere im Hinblick auf Entgeltstrukturen, Berichtspflichten, Auskunftsansprüche und Dokumentationsanforderungen.

In diesem Seminar erhalten Sie einen Überblick über die gesetzlichen Neuerungen sowie eine praxisorientierte Einordnung.

Inhalte des Seminars:

- Überblick über den aktuellen Gesetzentwurf und die wesentlichen Änderungen zum bisherigen Entgelttransparenzgesetz
- Neue Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren
- Erweiterte Auskunfts- und Berichtspflichten
- Umgang mit Entgeltunterschieden und Handlungsbedarf bei festgestelltem Gender Pay Gap
- Konkrete To-dos und Handlungsempfehlungen für HR und Geschäftsführung

Ziel ist es, Ihnen eine klare Handlungsagenda an die Hand zu geben: Was gilt wann – und was muss Ihr Unternehmen jetzt vorbereiten?

Das Seminar findet am 23.04.2026 in der Zeit von 10:00 Uhr bis 12:30 Uhr online statt. Nähere Informationen und die Anmeldemöglichkeit sind dem [Veranstaltungshinweis](#) auf unserer Homepage zu entnehmen.

2. Ist die Überlassung eines Dienstwagens an ein Betriebsratsmitglied zulässig?

Und wie so häufig lautet die Antwort des Juristen: „Es kommt darauf an!“...Und zwar auf den zugrundeliegenden Sachverhalt!

In einem vom LAG Niedersachsen mit Urteil vom 03.11.2025 – 15 SLa 418/25 entschiedenen Fall, ist die Klägerin bei der Beklagten als Verkaufsstellenleiterin beschäftigt. Seit mehreren Jahren ist sie freigestelltes Betriebsratsmitglied. Im Jahr 2016 führte die Beklagte eine Sozialberatung ein. Sie bot ausschließlich Betriebsratsmitgliedern an, auf freiwilliger Basis eine entsprechende Ausbildung zu absolvieren und als Sozialberater tätig zu sein. Die Klägerin absolvierte die

Ausbildung und war ab dem 01.07.2016 als Sozialberaterin tätig. Als Sozialberaterin erhielt sie einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung; die Parteien schlossen einen entsprechenden Nutzungsvertrag. Die bei der Beklagten geltende Dienstwagen-RL sieht die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung an Verkaufsstellenleiter nicht vor. Nach Auslagerung der Sozialberatung im Jahr 2024 forderte die Beklagte den Dienstwagen der Klägerin zurück. Sie kam dieser Aufforderung im September 2024 nach. Mit ihrer Klage forderte sie Nutzungsausfallentschädigung für den Entzug des Dienstwagens.

Auch die von der Klägerin vor dem LAG Niedersachsen eingelegte Berufung blieb erfolglos. Nach Auffassung des LAG kann die Klägerin keine Entschädigung für die entgangene Privatnutzung des Dienstwagens verlangen. Der zwischen den Parteien geschlossene Dienstwagenüberlassungsvertrag vom 01.07.2016 sei wegen Verstoßes gegen § 78 S. 2 BetrVG gemäß § 134 BGB nichtig. Die Überlassung eines Dienstwagens an die Klägerin auch zur privaten Nutzung stelle eine Begünstigung dar, da sie sie gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern objektiv besserstelle. Eine Begünstigungsabsicht sei nicht erforderlich. Die Beklagte habe nur Betriebsratsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt, sich zur Sozialberaterin fortzubilden und diese Tätigkeit auszuüben. Ohne ihre Betriebsrats Tätigkeit wäre der Klägerin die Tätigkeit als Sozialberaterin nicht übertragen worden. Die Parteien hätten außerdem am Umfang der Freistellung der Klägerin als Betriebsratsmitglied im Zuge der Übernahme der Sozialberatungstätigkeit nichts geändert. Als Verkaufsstellenleiterin habe die Klägerin keinen Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit gehabt. Die Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung gehe daher über die Vergütung hinaus, die die Klägerin nach § 37 Abs. 2 BetrVG beanspruchen könne.

Der Entscheidung des LAG Niedersachsen ist zuzustimmen: Denn eine Überlassung an ein Betriebsratsmitglied ist nur zulässig, wenn das Betriebsratsmitglied einen Anspruch hierauf hat. Ein solcher kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus § 37 Absatz 4, § 78 S. 2 BetrVG ergeben: Hatte das Betriebsratsmitglied bereits vor Amtsübernahme Anspruch auf Überlassung eines Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit, ist ihm der Dienstwagen aufgrund des Lohnausfallprinzips nach § 37 Absatz 2 BetrVG auch nach Amtsübernahme weiterhin zur Privatnutzung zu überlassen. Dies gilt auch bei vollständiger Freistellung von der beruflichen Tätigkeit nach § 38 BetrVG. Ein Anspruch des Betriebsratsmitglieds kann sich auch daraus ergeben, dass die Mehrheit der mit dem Betriebsratsmitglied nach § 37 Absatz 4 BetrVG vergleichbaren Arbeitnehmer Anspruch auf einen Dienstwagen mit Privatnutzungsmöglichkeit hat oder daraus, dass das Betriebsratsmitglied tatsächlich oder fiktiv auf eine Stelle befördert wird, die die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung vorsieht.

Von den genannten Fallgruppen, in denen die Überlassung eines Dienstwagens mit Privatnutzungsmöglichkeit zulässig ist, sind zwei Konstellationen zu unterscheiden:

1. Einem Betriebsratsmitglied wird – wie im vorliegenden Fall – ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung allein wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit überlassen. Das stellt einen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG dar und führt zur Nichtigkeit einer entsprechenden Dienstwagenüberlassungsvereinbarung.

2. Einem Betriebsratsmitglied wird ein Dienstwagen/Poolfahrzeug als Sachmittel ausschließlich zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung gestellt. Dies kann nach § 40 Absatz 2 BetrVG zulässig sein, wenn die Überlassung des Dienstwagens „erforderlich“ für die effektive Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben ist, etwa, wenn die Betriebsrats Tätigkeit mit erheblichem Reiseaufwand verbunden ist.

3. Wann ist bei der Kündigung eines Ersatzmitglieds ein Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten?

Welche Besonderheiten und Fristen bei einer Kündigung eines Ersatzmitglieds zu beachten sind, führt eine Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein mit Beschluss vom 08.07.2025 – 2 TaBV 4/25 lehrbuchartig vor Augen.

Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Absatz 1 S. 1 KSchG besteht während der jeweiligen Amtszeit des Betriebsratsmitglieds. Das Ende der persönlichen Mitgliedschaft steht dem Ende der Amtszeit gleich. Dies hat zur Folge, dass nur noch der nachwirkende Kündigungsschutz des § 15 Absatz 3 S. 2 KSchG besteht. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bei diesem Kündigungsschutz ausgeschlossen, jedoch bedarf die außerordentliche Kündigung im Nachwirkungszeitraum dann nicht mehr der Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG.

Dieser Schutz gilt auch für ein vorübergehend nachgerücktes Ersatzmitglied. Es genießt während des Einsatzes den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 1 S. 1 KSchG und bereits nach Beendigung des Vertretungsfalls den nachwirkenden Kündigungsschutz. Der nachwirkende Kündigungsschutz für vorübergehend tätige Ersatzmitglieder beginnt nach Beendigung der Vertretung im Betriebsrat, beträgt unabhängig von der Dauer der Vertretung ein Jahr und beginnt bei jeder weiteren Vertretung erneut zu laufen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung von der Vertretungstätigkeit gewusst hat. Endet die persönliche Amtszeit eines Ersatzmitglieds während bereits das Zustimmungsersetzungsverfahren bei Gericht anhängig ist, wird dieses Verfahren gegenstandslos und das Verfahren ist einzustellen. Der Arbeitgeber kann dann aber nach der Rechtsprechung des BAG die außerordentliche Kündigung aussprechen, ohne erneut eine Anhörung nach § 102 BetrVG einleiten zu müssen, wenn der Grund für die Kündigung gleichgeblieben ist. Mit dem Ende der Amtszeit, und damit auch bei Ende der persönlichen Amtszeit des Ersatzmitglieds, beginnt für den Arbeitgeber aber auch die Ausschlussfrist des § 626 Absatz 2 BGB zu laufen.

In dem vom LAG Schleswig-Holstein zu entscheidenden Fall beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung einer Arbeitnehmerin, die seit der

Betriebsratswahl als Ersatzmitglied immer wieder als Vertretung tätig war. Nachdem der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigerte, streiten die Beteiligten um die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Ersatzmitglieds. Sowohl das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht entschieden, dass der Antrag auf Zustimmungsersetzung mittlerweile unzulässig sei. Das Verfahren habe sich dadurch erledigt, weil die Arbeitnehmerin nach Eingang des Zustimmungsersetzungsantrages bei Gericht zeitweilig nicht mehr dem persönlichen Anwendungsbereich des § 103 BetrVG unterfallen sei, da sie nach Beendigung der Vertretungszeit während des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens wieder aus dem Betriebsrat ausgeschieden sei. Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung geschützt, solange sie wegen zeitweiliger Verhinderung eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds gemäß § 25 Absatz 1 S. 2 BetrVG tätig sind. Wenn sie nach Beendigung der Vertretungszeit wieder aus dem Betriebsrat ausscheiden, haben sie nur noch den nachwirkenden Kündigungsschutz. Damit habe sich der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nach § 103 Absatz 2 BetrVG objektiv erledigt und werde nach der Rechtsprechung des BAG mangels Fortbestands des Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

4. Schreiben zur Erhebung der Tariffinformation des Landesamtes

In den letzten Wochen erhielten einige Unternehmen von den Landesämtern Schreiben, mit der Aufforderung, für die statistische Erhebung der Tariffinformationen (ETI) Auskünfte zu erteilen. Die Auswahl erfolge anhand einer repräsentativen Stichprobe und es bestehe eine Auskunftspflicht gegenüber dem Landesamt. Üblicherweise werden allgemeinverbindliche Tarifverträge im Tarifregister geführt. Wir empfehlen Ihnen deswegen, sich bei der Beantwortung dieser Erhebungen auf den VdEW zu beziehen.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin