



In dieser Ausgabe:

- 1. Das arbeitsunfähige und amtsfähige Betriebsratsmitglied**
- 2. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat**
- 4. ANG-Arbeitspanel 2026**
- 5. Aktuelle Tarifabschlüsse**

1. Das arbeitsunfähige und amtsfähige Betriebsratsmitglied

Muss der Betriebsratsvorsitzende ein arbeitsunfähiges Betriebsratsmitglied zur Betriebsratssitzung laden? Arbeitsunfähigkeit bedeutet schließlich nicht zwingend Amtsunfähigkeit. Denn das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt, das ggf. auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ausgeübt werden kann.

Im zugrundeliegenden Fall zeigte ein seit Jahren arbeitsunfähiges Betriebsratsmitglied seine Amtsfähigkeit an und wollte zumindest wieder bei den Betriebsratssitzungen mitmischen. Das Gremium blockte dies ab, denn krank ist krank! Der betroffene Mitarbeiter, der als Flugzeugbetanker beschäftigt war, zog daraufhin vor das Arbeitsgericht und beantragte im Eilverfahren, wieder zu den Sitzungen des Betriebsrats geladen zu werden. Das Arbeitsgericht wies die Anträge zurück.

Das sah das LAG Hessen anders, zumindest dann, wenn das Betriebsratsmitglied seine Amtsfähigkeit angezeigt habe, so das LAG Hessen mit Beschluss vom 02.02.2026 - 16 TaBVGa 2/26. Es stellte klar, dass aus einer Arbeitsunfähigkeit nicht ohne Weiteres auf eine Amtsunfähigkeit geschlossen werden kann, sofern das Mitglied seine Bereitschaft zur Amtsausübung mitteilt. Ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied, das seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Betriebsratssitzung nicht gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigt, darf dieser als verhindert ansehen. Dies ändert sich jedoch dann, wenn dieses seine Amtsfähigkeit gegenüber dem Betriebsrat anzeigt.

Als gewähltes Betriebsratsmitglied habe der Antragsteller grundsätzlich ein Recht, an den Sitzungen teilzunehmen. Daraus folge auch die Pflicht des Vorsitzenden, ihn nach § 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG zu laden.

Allein die Arbeitsunfähigkeit stehe dem nicht entgegen. Sie bedeute nicht automatisch, dass ein Betriebsratsmitglied auch sein Amt nicht ausüben könne. Gerade hier liege das nicht nahe: Die körperlich belastende Arbeit eines Flugzeugbetankers unterscheide sich deutlich von der Teilnahme an Sitzungen oder Gesprächen mit Beschäftigten. Zwar dürfe der Betriebsrat ein krankgeschriebenes Mitglied zunächst als verhindert ansehen. Mit seinem Schreiben vom November 2025 hat der Mitarbeiter seine Amtsfähigkeit angezeigt. Seitdem habe der Betriebsrat nicht mehr ohne Weiteres von seiner Amtsunfähigkeit ausgehen dürfen.

Folglich müsse der Vorsitzende ihn wieder zu Sitzungen laden - ausgenommen seien wie immer die Tagesordnungspunkte, bei denen der Mann selbst betroffen ist.

2. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat

Ein Fall aus der Praxis: Wann hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen? In diesem Fall wollten die Betriebsparteien noch im besten Einvernehmen eine betriebliche Vergütungsordnung erstellen. Der Streit begann sodann mit einer Teilnahme des Betriebsrats an einem dreitägigen Inhouse-Seminar zum Thema „Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung einer betrieblichen Entgeltgestaltung und Vergütungsordnung“. Denn im Anschluss daran befand es der Betriebsrat für eine gute Idee, den Referenten dieses Seminars als Sachverständigen mit der Erstellung einer Gehaltsstruktur zu beauftragen und ihm die rechtliche Durchsetzung dieser Forderung zu übertragen.

In der Folge streiten also der Arbeitgeber und der Betriebsrat über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für die Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung und ziehen vor das Arbeitsgericht bis in die zweite Instanz.

Dem Begehren des Betriebsrats erteilte das LAG Mecklenburg-Vorpommern allerdings eine Abrede. Das LAG entschied mit Beschluss vom 25.11.2025 – 5 TaBV 2/25, dass die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat zur Erstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung nur dann erforderlich sei, wenn der Betriebsrat eine ihm zugewiesene konkrete Aufgabe mangels eigener Sach- und Rechtskunde nicht ordnungsgemäß erfüllen kann und diese Kenntnisse nicht kostengünstiger, insbesondere innerbetrieblich, beschafft werden können.

Die Aufgabe eines Sachverständigen sei gemäß § 80 Absatz 3 BetrVG darauf beschränkt, dem Betriebsrat fehlende Fachkenntnisse zur Beantwortung konkreter, aktueller Fragen zu vermitteln. Denn die Verhandlungsführung mit dem Arbeitgeber sei nicht Aufgabe des Sachverständigen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, zunächst innerbetriebliche Erkenntnisquellen auszuschöpfen, bevor er externe Sachverständige hinzuzieht. Im vorliegenden Fall konnte der Betriebsrat die Anforderungen an die Erstellung einer Gehaltsstruktur aufgrund eigener Kenntnisse und vorhandener innerbetrieblicher Ressourcen erfüllen. Ein Defizit an Sach- oder Rechtskenntnissen, das die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen rechtfertigen würde, lag nicht vor. Die Beschwerde des Betriebsrats wurde von daher zurückgewiesen.

3. ANG-Arbeitspanel 2026

Auch in diesem Jahr führt die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. das Arbeitspanel zur Beschäftigten- und Auszubildendensituation in der Ernährungs- und Genussmittelindustrie erneut durch. Die Befragung liefert wichtige Daten und bildet eine

zentrale Grundlage für die Kommunikation gegenüber Politik und Medien.

Die Umfrage ist anonym. Nach Abschluss des Befragungszeitraums werden die Daten ausgewertet und die Ergebnisse in einem Bericht zusammengestellt, den wir Ihnen anschließend zur Verfügung stellen. Zur Umfrage gelangen Sie über folgenden Link:

<https://www.umfrageonline.com/s/a4f9dyc>

Die Umfrage ist bis zum 17.04.2026 freigeschaltet.

Die Teilnahme kann jederzeit unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden. Hierfür kann der individuelle Teilnahme-Code gespeichert und später erneut verwendet werden. Zudem ist es möglich, innerhalb der Umfrage vor- und zurückzublättern, sodass bereits gemachte Angaben jederzeit überprüft und angepasst werden können.

4. Aktuelle Tarifabschlüsse

Am 19.03.2026 haben sich die **Deutsche See Fischmanufaktur** mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die rund 1.800 Beschäftigten geeinigt:

- Ab 01.02.2026 Erhöhung der Entgelte zwischen 2,9 und 8,5 % (je nach Entgeltgruppe)
- Ab 01.01.2027 weitere Erhöhung der Entgelte zwischen 2,2 und 5,5 % (je nach Entgeltgruppe)
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um insgesamt 125,- €
- Einmalzahlung i. H. v. 150,- €, Gewerkschaftsmitglieder erhalten zusätzlich 100,- €
- Laufzeit: 01.10.2025 – 30.09.2027 (24 Monate)

Am 23.03.2026 haben sich die Unternehmerschaft Nahrungs- und Genussmittelindustrie Niederrhein e.V. und die Gewerkschaft NGG auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Ölmühlenindustrie Niederrhein** geeinigt:

- Ab 01.04.2026 Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 3,0 %
- Die Ausbildungsvergütungen werden nach der Erhöhung auf den jeweils nächsten ganzen 5,- €- bzw. 10,- €-Betrag aufgerundet.
- Zahlung von zwei Tankgutscheinen i. H. v. jeweils 50,- € bis Ende III/2026 (Auszubildende erhalten einen).
- Laufzeit: 01.04.2026 - 31.03.2027 (**12 Monate**)

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin