



In dieser Ausgabe:

1. Seminar „KI im Personalbereich – Chancen, Risiken und rechtssichere Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ am 20.05.2026
2. Wo ist der „Betrieb“?
3. Interne Stellenausschreibung – Anforderungen und Folgen
4. Teure Schönheitsfehler bei Zeugnissen
5. ANG-Jahresreport Nahrung und Genuss 2025

1. Seminar „KI im Personalbereich – Chancen, Risiken und rechtssichere Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ am 20.05.2026

Künstliche Intelligenz kann den Personalbereich spürbar entlasten – etwa bei Stellenausschreibungen, Mitarbeiterkommunikation oder HR-Reports. Gleichzeitig stellen sich Fragen zu Datenschutz, Mitbestimmung und Diskriminierungsrisiken.

In unserem eintägigen Seminar erhalten Sie eine praxisnahe Einführung in den sinnvollen und rechtssicheren Einsatz von KI im HR-Bereich.

Als Auftaktredner haben wir Hannes Külz, Journalist, Medien- und Schreibcoach, gewinnen können.

Sie erfahren:

- wo KI echten Mehrwert im Arbeitsalltag schafft
- welche rechtlichen Aspekte zu beachten sind
- wie erste Umsetzungsschritte gelingen

Datum: 20.05.2026

Ort: VdEW, Mengendamm 16D, 30177 Hannover

Referentin: Lynn Wiezorrek

[Hier](#) finden Sie alle Details und die Anmeldemöglichkeit.

2. Wo ist der „Betrieb“?

BAG, Beschluss vom 28.01.2026, Az. 7 ABR 23/24

Fahrer von Plattformunternehmen wie Lieferando, Wolt oder HelloFresh arbeiten regelmäßig ohne klassische Betriebsstrukturen vor Ort. Wo unter diesen Bedingungen ein Betriebsrat gewählt werden kann, hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 28.01.2026 (Az. 7 ABR 23/24) klargestellt.

Kernaussage der Entscheidung

Nach § 1 Abs. 1 BetrVG setzt die Wahl eines Betriebsrats das Vorliegen eines Betriebs voraus. Entscheidend ist das Bestehen einer organisatorischen Einheit mit einheitlicher Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten.

Im entschiedenen Fall existierten neben Verwaltungssitz und „Hub-Cities“ sogenannte „Remote-Cities“, in denen ausschließlich Auslieferungsfahrer tätig waren. Eine örtliche Leitungsstruktur bestand dort nicht; Einsatzplanung und Kommunikation erfolgten

digital per App. In mehreren Remote-Cities gewählte Betriebsräte erklärte das BAG – wie bereits auch die Vorinstanzen – für unwirksam. Ein Betrieb liegt nur dort vor, wo die maßgebliche personelle Leitungsmacht tatsächlich ausgeübt wird. Die bloße organisatorische Zusammenfassung von Fahrern in einem Liefergebiet genügt nicht.

Bedeutung für Praxis und Mitbestimmung

Betriebsratsfähig sind danach die Einheiten, in denen die personellen Entscheidungen getroffen werden, hier Verwaltungssitz oder Hub-Cities. Dort kann Mitbestimmung, etwa bei Dienstplänen (§ 87 Abs. 1 BetrVG), wirksam ausgeübt werden. Die Entscheidung schafft Klarheit, zeigt aber zugleich strukturelle Risiken: Werden Leitungsfunktionen ins Ausland verlagert, kann dies die Anwendung des BetrVG faktisch ausschließen.

Fazit: In der Plattformökonomie bleibt der Ort der tatsächlichen Leitung entscheidend für die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung. Digitale Steuerung allein begründet keinen eigenständigen Betrieb.

3. Interne Stellenausschreibung – Anforderungen und Folgen

BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss das Zustimmungsersetzungsverfahren zur (Teil-)Versetzung eines Chefarztes entschieden und die Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben. Der Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats wurde abgewiesen.

Hintergrund des Verfahrens

Die Arbeitgeberin betreibt mehrere Kliniken in Berlin. Ein bereits beschäftigter Chefarzt sollte künftig seine Tätigkeit hälftig an einem weiteren Standort ausüben. Zugleich war der Wegfall einer Departmentleitung vorgesehen. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung nach § 99 BetrVG u.a. mit der Begründung, die innerbetriebliche Stellenausschreibung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten die Zustimmung ersetzt. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hob das BAG diese Entscheidung auf.

Kernaussage: Mindestinhalt einer innerbetrieblichen Ausschreibung

Zwar stellte das BAG klar, dass die Arbeitgeberin den Betriebsrat ordnungsgemäß über die geplante Versetzung unterrichtet hatte und die Zustimmungsverweigerung form- und fristgerecht erfolgt war. Entscheidend war jedoch ein anderer Punkt: Die Stellenausschreibung aus dem Jahr 2019 genügte nicht den Anforderungen des § 93 BetrVG. Nach Auffassung des Gerichts muss eine innerbetriebliche Stellenausschreibung mindestens eine schlagwortartige Beschreibung der Arbeitsaufgaben sowie der erwarteten Qualifikationen enthalten. Darüber hinaus gehört regelmäßig auch die **Angabe des vorgesehenen Arbeitszeitvolumens** dazu. Gerade das Arbeitszeitvolumen sei ein wesentlicher Entscheidungsfaktor für potenzielle Bewerber. Fehle diese

Angabe, könne dies Arbeitnehmer von einer Bewerbung abhalten. Der Zweck des § 93 BetrVG, nämlich Aktivierung des innerbetrieblichen Arbeitsmarkts, werde dann verfehlt.

Unerheblich sei, dass die Stelle möglicherweise im elektronischen System sowohl unter Vollzeit- als auch unter Teilzeitstellen auffindbar gewesen sei. Maßgeblich sei allein der Inhalt der Ausschreibung selbst.

Praxishinweis:

Die Entscheidung verdeutlicht, dass interne Stellenausschreibungen inhaltlich sorgfältig zu formulieren sind. Neben Aufgabenprofil und Qualifikationsanforderungen ist grundsätzlich auch das konkrete oder zumindest klar umrissene Arbeitszeitvolumen anzugeben. Fehlt es daran, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG wirksam verweigern – mit der Folge, dass eine gerichtliche Zustimmungsersetzung ausscheidet.

4. Teure Schönheitsfehler bei Zeugnissen

LAG Hamm (9. Kammer), Beschluss vom 19.02.2026 – 9 Ta 319/25

In einem Zwangsvollstreckungsverfahren zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses hat das Beschwerdegericht die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund zurückgewiesen. Ein festgesetztes Zwangsgeld in Höhe von 1.000 Euro mit ersatzweiser Zwangshaft bleibt damit bestehen. Der Grund ist banal und leicht zu vermeiden.

Ausgangspunkt: Vergleich mit Zeugnisverpflichtung

Die Parteien hatten im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs vereinbart, dass die Arbeitgeberin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Leistungs- und Führungsbeurteilung „sehr gut“ erstellt. Der Arbeitnehmerin stand ein Vorschlagsrecht zu. Nachdem die Arbeitnehmerin einen Entwurf vorgelegt hatte, erteilte die Arbeitgeberin ein Zeugnis, das jedoch nicht auf Geschäftspapier ausgestellt war und keinen Briefkopf enthielt. Daraufhin leitete die Arbeitnehmerin die Zwangsvollstreckung ein.

Vollstreckung nach § 888 ZPO

Die Erteilung eines Arbeitszeugnisses stellt eine nicht vertretbare Handlung dar. Die Vollstreckung erfolgt daher nach § 888 ZPO durch Festsetzung von Zwangsgeld bzw. Zwangshaft. Titel, Klausel und Zustellung lagen vor, die allgemeinen Vollstreckungsvoraussetzungen waren damit erfüllt. Das Gericht stellte klar, dass im Vollstreckungsverfahren der Schuldner die Erfüllung des titulierten Anspruchs beweisen muss. Dies gelang der Arbeitgeberin nicht. Ein Arbeitszeugnis muss die im Geschäftsverkehr üblichen Mindestanforderungen erfüllen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehört hierzu insbesondere ein ordnungsgemäßer Briefkopf mit Namen und Anschrift des Ausstellers. Verwendet ein Unternehmen im Geschäftsverkehr Firmenbögen, ist das Zeugnis regelmäßig auf einem solchen zu erteilen. Das ursprünglich übermittelte Zeugnis

erfüllte diese formellen Anforderungen unstreitig nicht. Die spätere, pauschale Behauptung, inzwischen ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt zu haben, blieb unbelegt und wurde von der Arbeitnehmerin bestritten. Auch eine ordnungsgemäße Bereithaltung zur Abholung nebst entsprechender Information wurde nicht dargetan.

Praxishinweis:

Die Entscheidung verdeutlicht, dass ein titulierte Zeugnisan-spruch nicht nur inhaltlich, sondern auch formal ordnungsgemäß zu erfüllen ist. Fehlt es an den üblichen äußeren Merkmalen, insbesondere am Briefkopf bei bestehendem Geschäftspapier, liegt keine Erfüllung vor. Arbeitgeber sollten daher bei der Umsetzung gerichtlicher Vergleiche besondere Sorgfalt walten lassen, um kostenintensive und unnötige Zwangsvollstreckungsmaßnahmen zu vermeiden.

5. ANG-Jahresreport Nahrung und Genuss 2025

Mit dem ANG-Jahresreport Nahrung und Genuss 2025 informiert die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. über die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Top-Themen der Branche aus dem letzten Jahr. Dabei geht es um aktuelle Bewerberzahlen und Vakanzzeiten sowie um die Trends in der Personalpolitik 2025 in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Zudem werden die Tarifabschlüsse der Branche für 2025 resümiert.

Neben weiteren Einblicken in das Verbandsgeschehen schließt der Report im „ANG-Nachgefragt“ Expertengespräche zur Verbandspolitik mit ein. Im Interview war Frau Kim Cheng, seit Juli 2025 neue Hauptgeschäftsführerin der ANG. Abschließend enthält der Report eine Einschätzung zu den für die Branche wichtigsten Gesetzesvorhaben.

Der Jahresreport 2025 steht Ihnen zum [Download](#) auf unserer Homepage im [Newsroom](#) zur Verfügung.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Syndikusrechtsanwalt