



*In dieser Ausgabe:*

- 1. Mitgliederversammlung: Rückblick 2026 und save the date 2027**
- 2. Wiederholte Anhörung des Betriebsrats zur Eingruppierung (LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 25.03.2026 – 4 TaBV 6/25)**
- 3. Vollstreckbarkeit eines Zeugnisanspruches (BAG, Beschl. v. 07.05.2026 – 8 AZB 25/25)**
- 4. Aktueller Tarifabschluss**

**1. Mitgliederversammlung: Rückblick 2026 und save the date 2027**

Am 16.06.2026 fand unsere diesjährige Mitgliederversammlung im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg statt. Zahlreiche Mitglieder folgten unserer Einladung und verbrachten den Tag in der besonderen Atmosphäre des Hardenberg BurgHotels.

Nach dem formellen Teil folgte die Verabschiedung von Herrn Rechtsanwalt Frank Wittenberg nach 34-jähriger Tätigkeit für den VdEW als ehemaliger Geschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung. Im Anschluss an das stärkende Mittagessen konnten die Geheimnisse der Brennkunst der Hardenberg Distillery entdeckt werden. Selbstverständlich durfte dabei auch eine Verkostung der vor Ort gebrannten und gereiften Spirituosen nicht fehlen.

Das Datum für die Mitgliederversammlung des nächsten Jahres wurde auch bereits festgelegt. Bitte notieren Sie sich den **02.06.2027** schon einmal in Ihrem Kalender.

**2. Wiederholte Anhörung des Betriebsrats zur Eingruppierung (LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 25.03.2026 – 4 TaBV 6/25)**

Gegenstand dieses Verfahrens war eine Uneinigkeit des Arbeitgebers und des in dessen Betrieb gegründeten Betriebsrats über die Eingruppierung eines Mitarbeiters. Nachdem der Arbeitgeber den Betriebsrat erstmalig über die geplante Eingruppierung gemäß § 99 BetrVG angehört hat, verweigerte das Gremium die Zustimmung wegen eines behaupteten Verstoßes gegen die verbindlichen Eingruppierungsmerkmale.

Die Arbeitgeberin nahm diese Verweigerung zum Anlass, die der streitigen Position zugrundeliegende Stellenbeschreibung anzupassen. Wenige Wochen später wurde der Betriebsrat ein zweites Mal zur gleichen Eingruppierung unter Vorlage der neuen Stellenbeschreibungen angehört. Obwohl die Betriebsratsvorsitzende anwesend war, teilte ein reguläres Betriebsratsmitglied innerhalb der Wochenfrist die Zustimmungsverweigerung mit. Die Mitteilung durch ein Mitglied, obwohl nach dem BetrVG der Vorsitzende den Betriebsrat vertritt, hielt der Arbeitgeber nicht für ausreichend und verwies darauf, dass die Zustimmung als erteilt gilt, wenn der Betriebsrat sich nicht innerhalb von einer Woche schriftlich zur verweigten Zustimmung unter Anführung eines Grundes nach § 99 Abs. 2 BetrVG

äußert. Die Mitteilung durch das einfache Mitglied wäre mangels Vertretungskraft nicht wirksam. Das Gremium hielt weiterhin an der Ablehnung fest. Da bereits die erste Anhörung wirksam abgelehnt wurde, gelte diese Ablehnung fort. Auch sei es kein Hindernis, wenn die Erklärung nicht durch den Vorsitzenden, sondern durch ein weiteres Mitglied erfolgt sei.

Wegen der unterschiedlichen Auffassungen sah sich der Arbeitgeber daher gezwungen, gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Zustimmung als erteilt gilt.

Das erstinstanzliche Gericht gab der Arbeitgeberin Recht. Es teilte die Auffassung, dass die Mitteilung durch ein reguläres Mitglied nicht ausreicht. Nur bei einer Verhinderung des Vorsitzenden wäre sein Stellvertreter berechtigt, Erklärungen abzugeben. Da der Vorsitzende anwesend war, hätte die Erklärung durch diesen erfolgen müssen. Gegen diese Entscheidung wendete sich der Betriebsrat.

In der zweiten Instanz stellte das LAG hingegen fest, dass es auf die Ablehnung durch das reguläre Mitglied nicht anzukommen habe. Der Arbeitgeber könne nicht durch eine weitere Anhörung ein neues Anhörungsverfahren begründen, wenn sich der zugrundeliegende Sachverhalt nicht geändert hat. Eine Anpassung der Stellenbeschreibung ohne eine einhergehende tatsächliche Änderung der Tätigkeiten reicht hierfür nicht aus. Somit konnte wegen der bereits erfolgten Verweigerung für das zweite Anhörungsverfahren mit Ablauf der Frist keine Zustimmung fingiert werden. Das LAG stellte jedoch trotzdem die Fiktion der Zustimmung nach § 99 Abs. 3 BetrVG fest, da bei der ersten Verweigerung – mithin noch vor der Anpassung der Stellenbeschreibung – kein ordnungsgemäßer Beschluss gefasst wurde, da der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß zur Betriebsratssitzung geladen hat. Der der Ablehnung zugrundeliegende Beschluss war daher unwirksam, sodass die Zustimmung mit Ablauf der Wochenfrist auch ohne die Kenntnis des unwirksamen Beschlusses als zugestimmt galt.

#### **Praxishinweis:**

Trotz der unüblichen Situation können den Entscheidungen zwei relevante Punkte entnommen werden.

1. Sofern der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Maßnahme begründet verweigert, kann ein erneutes Verfahren, welches zur Zustimmungsfiktion nach einer Woche führt, nur dann eingeleitet werden, wenn sich der zugrundeliegende Sachverhalt tatsächlich geändert hat.
2. Es bleibt empfehlenswert, im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung, die ordnungsgemäße Beschlussfassung zu rügen. Nur dadurch können Verfahrensfehler des Betriebsrates aufgedeckt werden, die zur Unwirksamkeit des Beschlusses führen können.

### **3. Vollstreckbarkeit eines Zeugnisanspruches (BAG, Beschl. v. 07.05.2026 – 8 AZB 25/25)**

In einem gerichtlichen Vergleich einigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger ein Arbeitszeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie einer Dankes-, Bedauerns- und

Wunschformel enthält. Darüber hinaus wurde dem Kläger das Recht eingeräumt, einen eigenen Entwurf anzufertigen, von welchem die Arbeitgeberin nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

Nachdem der Kläger einen Entwurf anfertigte und der ehemaligen Arbeitgeberin übermittelte, fertigte diese ein abweichendes Zeugnis an und übergab dieses an den ehemaligen Arbeitnehmer. Der Entwurf des Klägers entspräche nicht der Wahrheit, sodass daher eine Neufassung erstellt wurde. Nachdem auch im weiteren Austausch und der Fassung weiterer Entwürfe keine Einigung erzielt wurde, spitzte sich der Streit zu. Der Kläger beantragte die vollstreckbare Ausfertigung des Vergleiches und sodann die Vollstreckung unter Beantragung eines Zwangsgeldes. Nachdem noch das LAG die Vollstreckung abgelehnt hatte, da ein zum Vergleichsschluss noch nicht bestehendes und vom Kläger zu entwerfendes Zeugnis nicht bestimmt genug ist, wurde die Entscheidung durch das BAG überprüft. Dieses teilte mit, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis nach dessen Entwurf zu erteilen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf, bestimmt genug ist. Wegen des vollstreckbaren Inhalts ist auch ein Vollstreckungsverfahren zulässig. Trotz der generellen Vollstreckbarkeit ist jedoch der Grundsatz der Zeugniswahrheit ein wichtiger Grund, der gegen die Erteilung des Zeugnisses sprechen kann. Da es im Zwangsvollstreckungsverfahren keine materielle Prüfung gibt, reicht das nachvollziehbare Behaupten eines wichtigen Grundes aus, um die Zwangsvollstreckung zu sperren. Der Kläger muss daher – sofern er weiterhin eine Änderung des Zeugnisses wünscht – ein neues reguläres Erkenntnisverfahren beim Arbeitsgericht einleiten.

#### Praxishinweis:

Kein Arbeitgeber kann zur Erstellung eines unwahren Zeugnisses verpflichtet werden. Vorsicht ist jedoch bei Einigungen geboten. Selbst bei einem noch zu erstellenden Zeugnistext und einer noch nicht endgültig feststehenden Formulierung kann nach dieser Entscheidung ein bestimmbarer Inhalt deutlich werden, der eine Vollstreckung ermöglicht. Sofern eine Einigung über den Zeugnisinhalt bereits gerichtlich festgehalten ist, muss dazu geraten werden, das Zeugnis gemäß der Absprache zu erstellen, um ein Zwangsgeld zu vermeiden.

#### 4. Aktueller Tarifabschluss

Am 10.06.2026 haben sich der Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen e. V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **obst- und gemüse-verarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen** geeinigt:

- Erhöhung der Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen ab 01.06.2026 um 2,5 %
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe i.H.v. jeweils 156,- € netto im Juli 2026 sowie im März 2027 (Auszubildende hälftig, Teilzeitkräfte anteilig)

- Erhöhung des Urlaubsgeldes ab dem Jahr 2027 einheitlich auf 360,- € und ab 2028 einheitlich auf 400,- €
- Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages zur Altersvorsorge ab dem Jahr 2028 dauerhaft um 50,- € auf 585,- €
- Vereinbarung der verbindlichen Einführung einer Wahloption ("Freizeit statt Geld") mit Wirkung ab dem 01.04.2027, mit der Maßgabe, dass die Ausgestaltung eines entsprechenden Tarifvertrages in separaten Gesprächen bis spätestens Ende 2026 zu verhandeln ist.
- Laufzeit: 01.04.2026 – 31.03.2027 (12 Monate)

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

Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt  
Syndikusrechtsanwalt