



In dieser Ausgabe:

- 1. Eilrechtsschutz gegen Personaleinsatzplan**
- 2. Abmahnung bei gewerkschaftlicher Betätigung**
- 3. Information über Daten Dritter**

1. Eilrechtsschutz gegen Personaleinsatzplan

Die Lage der Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeitenden unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates. Daraus folgt, dass Personaleinsatzpläne bzw. Schichtpläne mit dem Betriebsrat einvernehmlich festgelegt werden müssen. Finden Arbeitgeber und Betriebsrat keinen Konsens, führt der Weg in die Einigungsstelle. Nun erfordert die Durchführung einer Einigungsstelle aber Zeit. Abgesehen davon, dass die Person des/der Vorsitzenden sowie die Anzahl der Beisitzer zu klären sind, so lässt die Terminlage aller Beteiligten nicht immer einen schnellen ersten Termin zu.

In einer solchen Situation befanden sich die Beteiligten eines vor dem LAG Nürnberg entschiedenen Eilverfahrens. Der aus einer Person bestehende Betriebsrat lehnte am 21.01.2026 den Personaleinsatzplan für Februar ab. Ein Termin für eine Einigungsstellensitzung konnte im Januar nicht mehr gefunden werden. Daher hängte die Arbeitgeberin den abgelehnten Personaleinsatzplan im Betrieb aus. Der Betriebsrat stellte im Eilrechtsschutzverfahren den Antrag, der Arbeitgeberin die Einteilung der Mitarbeitenden zur Arbeit zu untersagen.

Nach dem ArbG Nürnberg wies sodann auch das LAG Nürnberg mit Beschluss vom 09.06.2026 (7 TaBVGa 2/26) den Antrag ab. Für eine schnelle Entscheidung im Eilverfahren bedarf es einer Dringlichkeit (Verfügungsgrund). Die Entscheidung muss notwendig sein, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder zu verhindern, dass die antragstellende Partei ihr Recht allein aufgrund des Zeitablaufes nicht mehr und nur erschwert durchsetzen kann. Diese Dringlichkeit hat das LAG Nürnberg nicht gesehen. Dabei hat das LAG Nürnberg folgende Aspekte gewichtet:

- Inwieweit ist die Mitbestimmung verletzt?
- Sind die betroffenen Arbeitnehmer gefährdet bzw. anderweitig geschützt?
- Wie hoch ist die Belastung für den Arbeitgeber?
- Wie hoch ist die Wiederholungsgefahr?
- In welchem Umfang hat der Betriebsrat zur Eilbedürftigkeit beigetragen?

Zwar kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht bei der Lage der Arbeitszeit für einen bereits vergangenen Zeitraum nicht mehr ausüben. Die Arbeitnehmer sind aber nicht belastet, da sie die mitbestimmungswidrig angesetzte Arbeitszeit nicht leisten müssten. Die Arbeitgeberin hingegen wäre durch eine Stilllegung für einen Monat erheblich belastet gewesen. Aufgrund

der im Februar zwischenzeitlich stattgefundenen Einigungsstelle lagen für die Monate ab März mitbestimmte Personaleinsatzpläne vor, so dass zumindest zunächst nicht mit einer Wiederholung zu rechnen war. Und der Betriebsrat war nicht unschuldig an der Dringlichkeit. Den Personaleinsatzplan hatte er nämlich schon am 08.01.2026 erhalten. Zudem war das Betriebsratsmitglied ab dem 27.01.2026 im Urlaub. Und für den 26.01.2026 bot der Betriebsrat lediglich eine Einigungsstelle im Videoformat an, darauf musste sich die Arbeitgeberin nicht einlassen. Im Ergebnis haben die Gründe für eine schnelle Entscheidung des Gerichts daher nicht überwogen.

Ob der Betriebsrat hier rechtsmissbräuchlich die Einigung über die Personaleinsatzplanung verzögert hat, konnte das Gericht hingegen nicht feststellen. Es fehlte an Informationen, inwiefern zwischen dem 08.01.2026 und dem 21.01.2026 Verhandlungen geführt und Argumente ausgetauscht worden sind.

Praxishinweis:

Erstellen Sie Ihre Personaleinsatzpläne möglichst frühzeitig und lassen Sie diese ebenfalls möglichst frühzeitig dem Betriebsrat zukommen.

Drängen Sie auf baldige Rückmeldung durch den Betriebsrat und fordern Sie diesen bei Ablehnung umgehend zur Verhandlung auf. Fragen Sie dabei auch nach den Ablehnungsgründen.

Ist die Einigung vor Beginn des Personaleinsatzes unwahrscheinlich, drängen Sie auf kurzfristige Durchführung einer Einigungsstelle. Bei Verweigerung durch den Betriebsrat lassen Sie durch uns ein Einigungsstelleneinsetzungsverfahren einleiten.

Denn wenn die Einigung an der fehlenden konstruktiven Mitwirkung des Betriebsrates scheitert, verliert dieser dadurch ggf. den Verfügungsgrund.

2. Abmahnung bei gewerkschaftlicher Betätigung

Zutreffend ist, die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb ist grundrechtlich (Art. 9 Abs. 3 GG) geschützt. Hieraus folgt jedoch nicht, dass ein Arbeitgeber sich schrankenlos jedwede Betätigung gefallen lassen muss. Im Ergebnis ist ein angemessenes Verhältnis zum ebenfalls grundrechtlich geschützten Recht des Arbeitgebers an seinem Betrieb (Art. 14 GG) zu finden. Der hierzu existierenden Rechtsprechung hat das LAG Niedersachsen mit Urteil vom 19.08.2026 (8 SLa 57/26) eine weitere Entscheidung hinzugefügt.

Ein Mitarbeiter – Mitglied der Gewerkschaft – hatte es sich zur Aufgabe gemacht, die Mitarbeiter über die aktuell laufenden Tarifverhandlungen und etwaig geplante Teilschließungen zu informieren. Hierfür hielt er während der Arbeitszeit für ca. 3 Minuten das Montageband an, damit die Mitarbeitenden ihm aufmerksam zuhören konnten. Die Arbeitgeberin sah darin eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung und mahnte den Mitarbeiter ab. Die hiergegen erhobene Klage auf Entfernung der Abmahnung wies das LAG Niedersachsen zurück.

Dabei komme es nicht darauf an, dass die Information während der Arbeitszeit erfolgt sei. Jedoch hätte der Mitarbeiter dafür

nicht in erheblicher Weise in den Betriebsablauf eingreifen dürfen. Die daraus resultierende Belastung musste die Arbeitgeberin nicht hinnehmen. Zudem sei zu bedenken, dass die an dem Montageband arbeitenden Arbeitnehmer nicht mehr frei in ihrer Entscheidung waren, von den Informationen Kenntnis zu nehmen oder nicht. Anders als z.B. bei einer direkten Ansprache, die der Arbeitnehmer auch ablehnen kann. Die Information hätte ebenso gut auf andere, weniger den Betriebsablauf belastende Weise erfolgen können.

3. Information über Daten Dritter

In den Verwaltungen und Betrieben von Bund, Ländern und Gemeinden werden Personalräte gewählt, keine Betriebsräte. Auch wenn die Rechte und Pflichten nicht identisch sind, lassen sich manche Grundgedanken übertragen.

Das OVG Berlin-Brandenburg hatte mit Beschluss vom 20.08.2026 (OVG 60 PV 3/25) über die Weitergabe von Informationen aus psychischen Gefährdungsbeurteilungen an den Personalrat zu befinden. Die Mitarbeiter hatten in den Fragebögen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung in einem Freitextfeld die Möglichkeit, Anmerkungen zu machen. Durchgeführt und ausgewertet wurden die Fragebögen durch einen dafür beauftragten externen Sachverständigen. Vorab war den Mitarbeitern zugesichert worden, dass die Antworten anonym verarbeitet werden. Der Personalrat forderte nun die ausgefüllten Freitextanmerkungen. Die Behörde lehnte dies ab. Zum einen habe sie die Informationen nicht, sondern der Sachverständige. Dieser sei aber nicht verpflichtet, die Antworten durch zusätzlichen Aufwand anonymisiert aufzubereiten. Zudem könne man aus den Freitextanmerkungen je nach Inhalt ggf. auf die Person schließen, eine Anonymität sei dann nicht mehr gewährleistet.

Das OVG Berlin-Brandenburg wies die Forderung zurück. Der Arbeitgeber muss nach § 6 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen sich das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ergibt. Ihm wird nicht abverlangt, auch über diejenigen Unterlagen zu verfügen, aus denen auf das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung erst noch zu schließen ist. Diese Rohdaten habe der Sachverständige ermittelt. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, diese vom Sachverständigen herauszuverlangen oder gar eine für den Personalrat aufbereitete Version erstellen zu lassen. Auch bei § 80 BetrVG gilt: der Arbeitgeber kann und muss nur Daten offenbaren, über die er selbst verfügt.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht