Newsletter – Betriebsverfassungsrecht –

für unsere Mandantschaft

dönneweg | schulien-arbeitsrecht
Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft
info@doenneweg-arbeitsrecht.de
www.doenneweg-arbeitsrecht.de

Ausgabe: 02 – April 2025

Inhalt:

1.) **LAG Niedersachsen** – eigenständiger Arbeitsbereich i.S.d. § 95 Abs.3 BetrVG
2.) **LAG Köln** – Einsetzung Einigungsstelle – Einführung und Anwendung eines IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung
3.) **LAG Köln** - Einsetzung Einigungsstelle – Fragebogen zu Interessenkonflikten
4.) **LAG Mecklenburg-Vorpommern** - Tarifvertragliche Jahressonderzahlung – Stichtagsregelung
5.) **LAG Niedersachsen** - Freistellungserklärung des Arbeitgebers keine Teilnahmevoraussetzung für Betriebsratsschulung
6.) **LAG Rheinland-Pfalz** – kein Anspruch auf Stundengutschrift für währen des Erholungsurlaubs geleistete Betriebsratsarbeit
7.) **BAG** – Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten – Beschlussfassung des Betriebsrats – Reihenfolge der Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern – Genehmigung eines unwirksamen Betriebsratsbeschlusses

Kurzinfos zu den einzelnen Entscheidungen und den Entwicklungen in der Literatur

1) eigenständiger Arbeitsbereich i.S.d. § 95 Abs.3 BetrVG nur bei „*spürbar anderem Arbeitsregime*“

LAG Niedersachsen Beschluss v. 27.11.2024 – 8 TaBV 27/24 – in BeckRS 2024, 40321 [Anm. Kern - ArbRAktuell 2025, 109**]**

In dieser Entscheidung ging es um die Herausarbeitung von Abgrenzungskriterien für die Erfüllung des in **§ 95 Abs.3 S.1 2. Alt. BetrVG** definierten **Begriff**s der **„*Versetzung*“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne**, **wenn** die **Zuweisung des anderen Arbeitsbereichs zeitlich nur für ≤ 1 Monat** erfolgt, und damit der im Gesetzestext in der 1. Alternative enthaltene Zeitaspekt von >1 Monat gerade nicht erfüllt ist [„*…Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet….*“]. **Gleichzeitig** wurde aber auch für 2 Beschäftigte der Frage der **Erfüllung des Begriffs der Versetzung i.S.d. § 95 Abs.3 1. Alt. BetrVG geklärt, wenn die Zuweisung** des anderen Arbeitsbereichs **für > 1 Monat erfolgt**.

Im Fokus der rechtlichen Prüfung standen hier die §§ 23 Abs.3, 95 Abs.3 und 99 BetrVG unter dem Aspekt der Verfolgung eines Unterlassungsanspruchs seitens des Betriebsrates wegen von ihm angenommener gesetzeswidriger Nichtbeachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates nach § 99 BetrVG durch die Arbeitgeberin.

a) tatsächlicher Ausgangspunkt

Die Arbeitgeberin betreibt eine Pflegeeinrichtung, die sich in drei Etagen aufgliedert. Jede Etage ist eigener Wohnbereich, der einer Wohnbereichsleitung untersteht. Heimbewohner werden den drei Wohnbereichen frei zugewiesen. Die Zuordnung der Mitarbeitereinsätze erfolgt nach Dienstplänen. Die Arbeitgeberin betraute zwischen dem 16.08.2022 und dem 13.09.2022 eine Verwaltungsmitarbeiterin mit Aufgaben an der Rezeption, was mit Publikumskontakt verbunden war. Zum 01.10.2022 wechselten auf Anordnung der Arbeitgeberin zwei Mitarbeiter in einen anderen Wohnbereich. Hierzu wurde der Betriebsrat jeweils nicht beteiligt.

Der Betriebsrat macht auf § 23 BetrVG gestützt einen Unterlassungsanspruch geltend. Das **ArbG hat dem Unterlassungsantrag insoweit stattgegeben** mit der Begründung:

Rn.13

*Bei der **Umsetzung einer Pflegekraft innerhalb eines Seniorenheims von einer Station auf die andere mit der Dauer von mehr als einem Monat** handele es sich um eine Versetzung im Sinne § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterliege. In dieser Maßnahme liege aufgrund der Veränderungen durch die Zuweisung der Arbeit in einer anderen Betriebseinheit mit anderen Heimbewohnern, Vorgesetzten und Kollegen die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs,*

auch wenn im Übrigen die Tätigkeit gleichbleibe. Die Neuzuweisung der betroffenen Arbeitnehmer aus dem „F." sei daher eine Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

*Auch die – wenngleich **nur kurz andauernde – Übernahme von Rezeptionsaufgaben mit Außenkontakt seitens Frau B. sei als Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG zu qualifizieren**. Die unterlassenen Beteiligungen des Betriebsrates bei diesen Versetzungen stellten grobe Pflichtenverstöße dar, die die Androhung eines Ordnungsgeldes rechtfertigten.*

Weitere Anträge des Betriebsrates wurden vom ArbG abgewiesen.

Das **LAG hat der von der Arbeitgeberin eingereichten Anschlussbeschwerde zumindest teilweise entsprochen**, soweit es die beiden oben herausgehobenen Positionen betraf. Das Vorliegen einer das Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs.1 BetrVG auslösenden Versetzung i.S.d. § 95 Abs.3 S.1 – beide Alt. – BetrVG wurde im konkreten Fall vom LAG abgelehnt.

b) Einsatz der Verwaltungsmitarbeiterin Frau B für weniger als 1 Monat an der Rezeption = keine Versetzung i.S.d. § 95 Abs.3 S.1 1.+2.Alt. BetrVG [Rn. 34 u. 35 im Urteil]

aa) keine Versetzung gem. § 95 Abs.3 S.1 2.Alternative BetrVG – da < 1 Monat ohne erhebliche Veränderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist

Kern der Argumentation des LAG ist die Herausarbeitung, dass auch die Arbeit an der Rezeption zum Großbereich der Verwaltungstätigkeit von Frau B gehört. Dabei sei es auch an ihrem bisherigen Arbeitsplatz in der Verwaltung durchaus zu Außenkontakten gekommen.

Die vorübergehende Zuweisung des Rezeptionsarbeitsplatzes erfülle nicht die Begrifflichkeit einer „*völlig anderen Tätigkeit*" als in der Verwaltung. Allein der Umstand, dass Kontakte nur an einem der in Rede stehenden Arbeitsplätze von Angesicht zu Angesicht geschehen, bewirkt noch keine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände iSd. § 95 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 BetrVG.

bb) keine Versetzung gem. § 95 Abs.3 S.1 1.Alternative BetrVG – da keine Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs für ≥ 1 Monat

Nach der Auffassung des LAG stellt aber schon der Arbeitsplatz an der Rezeption gegenüber dem bisherigen Arbeitsplatz im Verwaltungsbereich gerade kein anderer Arbeitsbereich dar. Vielmehr bildeten und bilden der Empfang und die weiteren Schreibtischarbeitsplätze bei der Arbeitgeberin nach deren nachvollziehbarem, insoweit vom Betriebsrat nicht substantiiert bestrittenen, Vortrag den einheitlichen Arbeitsbereich der Verwaltung.

Selbst wenn hier die Zuweisung des Arbeitsplatzes für einen Zeitraum von ≥ 1 Monat erfolgt wäre, hätte die Arbeitgeberin nur von ihrem

Direktionsrecht unterhalb der Schwelle einer Versetzung Gebrauch gemacht.

Diese Auffassung wird nach den Ausführungen des LAG noch dadurch bestärkt, dass nichts dafür vorgetragen und auch nichts dafür ersichtlich ist, dass die Arbeitgeberin mit ihren Büromitarbeitern bei der Einstellung einen auf den Empfang oder auf die nicht am Empfang belegenen Verwaltungsarbeitsplätze beschränkten Einsatz vereinbart.

c) Wechsel von 2 Pflegekräften aus einem der 3 Wohnbereiche der Einrichtung in einen anderen für Zeitraum > 1 Monat = keine Versetzung i.S.d. § 95 Abs 3 S.1 1. Alternative BetrVG [Rn. 39 ff]

Das LAG kam bei einer Gesamtbetrachtung der Einrichtung, dass die bei der Arbeitgeberin betriebenen **3 Wohnbereiche keine jeweils eigenständigen Arbeitsbereiche iSd. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG** darstellen.

Die Zuweisung eines anderen Wohnbereichs hatte auch einen äußerst geringen Einfluss auf die von dem jeweiligen Arbeitnehmer zu betreuenden Heimbewohner. Die **Tätigkeit** wird vorliegend – anders als in dem Fall, der dem Beschluss des BAG vom 29.02.2000 – 1 ABR 5/99 – zugrunde lag – [in NZA 2000, 1357] **nicht durch die ständige Betreuung bestimmter Personen geprägt**. Dementsprechend bewirkte die Zuweisung eines anderen Wohnbereichs in dieser Hinsicht keine nennenswerte Änderung.

Auch die Tatsache, dass alle **3 Wohnbereiche** über eine **eigenständige Leitung** verfügen, führt nach Überzeugung der Kammer des LAGs **nicht** zum **Vorliegen eigenständiger Arbeitsbereiche i.S.d. § 95 Abs.3 S.1 1. Alt. BetrVG**. Im konkreten Fall sei nämlich **nicht erkennbar**, dass die Pflegekräfte in dem anderen Wohnbereich auf ein **spürbares anderes „*Arbeitsregime*“** treffen werden.

Nach dem **BAG** in seinem Beschluss vom 17.06.2008 – 1 ABR 38/07 – zutreffend in Rn. 29 ausführt [in AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 47] - kann ein **spürbares anderes „Arbeitsregime“ dann** von den unmittelbaren Vorgesetzten ausgehen, wenn diese über die Befugnis zur Erteilung bloßer Arbeitsanweisungen hinaus relevante Personalbefugnisse, etwa die Kompetenz zur Ausübung von Disziplinaraufgaben oder zur Leistungsbeurteilung, besitzen und eigenverantwortlich wahrnehmen.

Dafür sei nach dem LAG allerdings vorliegend nichts ersichtlich.

d) Tipps für die Praxis

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen zeigt auf, dass nicht jede Ausübung des Direktionsrechts hinsichtlich des Arbeitsplatzes innerhalb eines Unternehmens dem Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat nach § 99 Abs.1 BetrVG unterfällt. Es hängt ganz offensichtlich von den Eigenheiten des jeweiligen Einzelfalles und auch der Ausgestaltung von Rahmenvorgaben in den Arbeitsverträgen betroffener Beschäftigter ab, ob man von einer

Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne, wie dieser in beiden Alternativen in § 95 Abs.3 S.1 BetrVG vorgeben ist, ausgehen kann.

Es bleibt abzuwarten, wie das **BAG** über die **von Seiten des Betriebsrates eingelegte Rechtsbeschwerde mit dem Az. 1 ABR 10/25** entscheiden wird. Die Kammer des LAG Niedersachsen ging nämlich davon aus, dass man mit gutem Grund eine Divergenz ihrer Entscheidung zu dem Beschluss des BAG v. 29.02.2000 – 1 ABR 5/99– in NZA 2000, 1357 – sehen könnte.

2.) Einsetzung Einigungsstelle – Einführung und Anwendung eines IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung – Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

LAG Köln Beschluss v. 28.01.2025 – 9 TaBV 88/24 – in BeckRS 2025, 1703

Das LAG hatte sich vom Sachverhalt her mit einem vordergründig als Standard anzusehenden Verfahren nach § 100 ArbGG zur Einsetzung einer Einigungsstelle zu befassen, in welchem die Kernfrage der sog. „*offensichtlichen Unzuständigkeit*“ eine entscheidende Rolle spielt. Allerdings besteht die Besonderheit hier darin, dass zwar für die Einführung von IT-Systemen grundsätzlich völlig unbestritten § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dem Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht einräumt, das aber aufgrund der Konzernstruktur und der konzernweiten Einführung eine Konkurrenz der Zuständigkeiten zwischen dem Konzernbetriebsrat und den Gesamtbetriebsräten besteht.

a) tatsächliche Ausgangssituation/Vorgeschichte

Das herrschende Unternehmen eines weltweit tätigen Post- und Logistikkonzerns, beabsichtigt ein bestimmtes IT-System zur Arbeitszeiterfassung und zur Personaleinsatzplanung in drei Konzerngesellschaften ihrer Division Express einzuführen und anzuwenden.

Zunächst kam es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Frage der Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates im Rahmen eines Einigungsstellen-Einsetzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht Bonn, da der Konzernbetriebsrat von der Regelungszuständigkeit der örtlichen Betriebsräte oder jedenfalls der Gesamtbetriebsräte ausging. Das Arbeitsgericht Bonn hat mit Beschluss vom 29.10.2024 - 3 BV 102/24 – [in BeckRS 2024, 35673] die Regelungszuständigkeit des Konzernbetriebsrats dem Grunde nach bejaht und hat eine Einigungsstelle nach § 100 ArbGG eingesetzt.

Die seitens des Konzernbetriebsrats eingelegte Beschwerde wies das LAG Köln mit inzwischen rechtskräftigem Beschluss vom 29.11.2024 – 9 TaBV 77/24 – [in BeckRS 2024, 35672] zurück.

b) Sachverhalt des vorliegenden Beschlusses

Ein Gesamtbetriebsrat aus diesem Konzern hat nunmehr die Auffassung vertreten, eigenständig Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in derselben Thematik bei Einführung des IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung zu haben. Diesbezüglich begehrte er zunächst beim Arbeitsgericht Bonn ebenfalls die Einsetzung einer entsprechenden Einigungsstelle über ein Verfahren nach § 100 ArbGG.

Das Arbeitsgericht Bonn hat mit Beschluss vom 05.12.2024 - 6 BV 123/24 – [in BeckRS 2024/40920] ausgeführt, dass eine „*offensichtliche Unzuständigkeit*“ des Gesamtbetriebsrates nicht anzunehmen sei, und hat antragsgemäß eine Einigungsstelle eingesetzt.

Das LAG Köln hat seinerseits mit rechtskräftigem Beschluss* vom 28.01.2025 – 9 TaBV 88/24 – [in BeckRS 2025/1703] die von Konzernseite eingelegte Beschwerde zurückgewiesen.

* **§ 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG** schließt die Möglichkeit der Einlegung einer Rechtsbeschwerde zum BAG gegen eine Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts in Fragen der (Nicht-)Einsetzung einer Einigungsstelle aus.

c) Besonderheit des Falles = 2 Einigungsstellen zu genau derselben Thematik einer konzernweiten Einführung eines IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung

Das LAG Köln kam zu dem Ergebnis, dass es gerade im Hinblick auf die mehr als summarisch anzusehende Prüfungskompetenz der Arbeitsgerichte auch unter dem Gesichtspunkt des vom Gesetzgeber des ArbGG vorgesehenen abgekürzten Rechtsweges mit zwingendem Beschleunigungsgrundsatz, eine Sache der von der Einigungsstelle in eigener Zuständigkeit zu prüfenden Vorfrage sein wird, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Abgrenzung zu einer solchen des Konzernbetriebsrates zunächst einmal zu klären.

Von einer offensichtlichen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates oder nur des Konzernbetriebsrates könne ebenso wenig ausgegangen werden wie von einer offensichtlichen Unzuständigkeit des antragstellenden Gesamtbetriebsrats. Hier bedürfe es eines tieferen Einsteigens in die programmatischen Vorgaben des einzuführenden IT-Systems.

Dementsprechend sei es geboten, - wie vom Arbeitsgericht Bonn bereits vorgegeben - die erfolgte **Einsetzung einer Einigungsstelle zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeberin zur selben Thematik** vorzunehmen, **zu der es bereits eine rechtskräftige Einsetzung einer Einigungsstelle zwischen Konzernbetriebsrat und herrschendem Konzern-Unternehmen gibt**.

Sinnvoll hielt die Kammer, die bereits vom Arbeitsgericht Bonn getroffene Annahme, dass **dieselbe Person** den **Vorsitz für beide Einigungsstellen** übernehmen sollte, damit letztlich eine für alle Konzernunternehmen einheitliche und auf die Bedürfnisse der einzelnen Betriebe abgestimmte Lösung bei der Einführung des IT-Systems zur Arbeitszeiterfassung gefunden werden könne.

d) Tipps für die Praxis

Für die Praxis in der Arbeit von Betriebsräten ergibt sich daraus, dass es **keineswegs immer völlig eindeutige Zuständigkeiten in größeren Unternehmungen und Konzernen zwischen den einzelnen Belegschafts-Vertretungen** auf den verschiedenen Ebenen [Betriebsräte,

Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsrat] gibt. Hier bedarf es tatsächlich der Schaffung einer rechtlich belastbaren Grundlage. Dazu kann sich das

jeweils gewählte Gremium - wie hier erfolgt - bei ansonsten völlig unstreitigem Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes nach dem BetrVG - wie hier aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - der **arbeitsgerichtlichen Hilfe mit der Einleitung eines Verfahrens** zur Einsetzung einer Einigungsstelle **nach § 100 ArbGG** bedienen.

Allerdings führt dies nicht daran vorbei, dass bei fehlender Erkennbarkeit einer „*offensichtlichen Unzuständigkeit*“ des konkret das Verfahren betreibenden Vertretungsgremiums der Belegschaft die **Einigungsstelle in eigener Zuständigkeit** zunächst einmal ihren Handlungsspielraum – **ihre Zuständigkeit - festlegen** muss. Dies kann dann immer noch dazu führen, dass sich die von der Arbeitsgerichtsbarkeit eingesetzte Einigungsstelle für unzuständig erklärt, weil etwa nach dem Votum der Einigungsstelle anstelle des das Gerichtsverfahren einleitenden Gesamtbetriebsrates doch dem Konzernbetriebsrat eine alleinige Zuständigkeit nach dem BetrVG für diese Kernfrage zusteht.
aber:
Im Ergebnis wäre dann ein solcher **Spruch der Einigungsstelle wiederum gerichtlich angreifbar**, sodass ein erheblicher Zeitverzug beide Seiten erneut im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit „*an den Verhandlungstisch zwingen*“ könnte.

3.) Einsetzung Einigungsstelle – Fragebogen zu Interessenkonflikten – Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs.1 BetrVG

LAG Köln Beschluss v. 28.01.2025 – 9 TaBV 99/24 – in BeckRS 2025, 1704

a) Ausgangssituation

In einem weltweit aufgestellten und operierenden Konzern. Dabei wurde allen Unternehmen des Teilkonzerns E, in Deutschland der Arbeitgeberin und ihren Schwesterunternehmen D A GmbH und D C GmbH, in Umsetzung der konzernweiten Richtlinien von der Leitung des Teilkonzerns E vorgeschrieben, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer und Bewerber zur Ermittlung etwaiger Interessenkonflikte unter Beachtung welcher Verfahrensschritte wie zu befragen sind.

Bestandteil der konzernweiten Anweisung war dabei auch ein in englischer Sprache verfasster Fragebogen mit dazugehörigen Vorgaben über dessen Verwendung.

Die Arbeitgeberin führte nach Übersetzung in die deutsche Sprache diesen Fragebogen sowohl in Papierform als auch in elektronischer Form ein mit der Bezeichnung „*vereinfachtes Formular zur Erklärung von Interessenkonflikten*“.

Eine vorherige Beteiligung des Gesamtbetriebsrats ist nicht erfolgt.

b) Entscheidung im vom GBR eingeleiteten Verfahren nach § 100 ArbGG

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle bezüglich eines Fragebogens zu Interessenkonflikten im Rahmen von Compliance-Maßnahmen.

Das **Arbeitsgericht Bonn** hat mit **Beschluss vom 10.12.2024 - 3 BV 122/24 –** [in BeckRS 2024, 40921] den Antrag des Gesamtbetriebsrats auf Einsetzung einer Einigungsstelle wegen offensichtlicher Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats abgewiesen.

Die vom Gesamtbetriebsrat eingelegte Beschwerde wurde seitens des **LAG Köln** nunmehr mit **Beschluss vom 28.01.2025 – 9 TaBV 89/24 –** [in BeckRS 2025, 1704] ebenfalls wegen offensichtlicher Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen.

c) wesentliche Ansatzpunkte für die Entscheidungsbegründung

Die Bestimmung in § 100 Abs. 1 Satz 2 ArbGG bildete dabei den 1. Ansatzpunkt für das LAG, weil es bei seiner Prüfung zu dem Ergebnis gekommen ist, dass eine Einigungsstelle auf der Ebene der Beteiligung des Beschwerde führenden Gesamtbetriebsrats offensichtlich unzuständig ist.

aa) Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs.1 BetrVG bei Fragebögen

Zwar besteht grundsätzlich für gewählte Belegschaftsvertretungen nach § 94 Abs. 1 BetrVG ein volles Mitbestimmungsrecht für die Einführung von Personalfragebögen.

bb) Zuständigkeitsabgrenzung zwischen KBR und GBR nach § 58 BetrVG

Die Besonderheit des Falles lässt sich aber nur unter Anwendung von § 58 Abs. 1 BetrVG voll erfassen. **Beschließt nämlich eine unternehmensübergeordnete Konzernstelle**, wie hier HR Global, die **unternehmensübergreifende Einführung und Nutzung eines Fragebogens**, liegt darin zugleich die **Vorgabe der Ebene**, auf der sie die Einführung und Nutzung des Fragebogens regeln will (vgl. BAG, Urteil vom 9. November 2021 – 1 AZR 206/20 –, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 19. Juni 2007 – 1 AZR 454/06 –, Rn. 23, juris; BAG, Beschluss vom 10. Oktober 2006 – 1 ABR 59/05 –, Rn. 18, juris).

cc) subjektive Unmöglichkeit des GBR für eigenständige Mitbestimmung und Regelung unterhalb der Konzernebene

Aufgrund dieser weltweit **auf Konzernebene aufgestellte**n **Richtlinie zur Einführung und Verwendung sog. Compliance-Fragebögen** existiert ein **Ausschluss der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats** im Sinne einer subjektiven Unmöglichkeit zur eigenständigen Regelung nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Hs.1 BetrVG. Eine solche subjektive Unmöglichkeit ist dann anzunehmen, wenn eine auf die einzelnen Unternehmen beschränkte Regelung deshalb nicht möglich ist, weil nicht die Arbeitgeberin, sondern eine übergeordnete Konzernstelle den Regelungsgegenstand so vorgegeben hat, dass eine Regelung nur unternehmensübergreifend erfolgen kann (vgl. BAG, Urteil vom 9. November 2021 – 1 AZR 206/20 –, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 19. Juni 2007 – 1 AZR 454/06 –, Rn. 23, juris; BAG, Beschluss vom 10. Oktober 2006 – 1 ABR 59/05 –, Rn. 18, juris).

dd) Notwendigkeit einer Übersetzung vom Englischen ins Deutsche = kein Ansatz für Zuständigkeit des GBR

Dass die Arbeitgeberin den in englischer Sprache abgefassten Fragebogen für ihre Arbeitnehmer erst noch übersetzt hat, spielt insoweit keine Rolle. **Maßgeblich ist allein, dass sein Inhalt und seine Nutzung durch den Konzern vorgegeben waren**.

d) Tipps für die Praxis

Gerade in Großkonzernen mit weltweiten Verzweigungen wird es immer wieder zu Kompetenzstreitigkeiten kommen, welche gewählte Belegschaft Vertretung auf welcher Ebene die im BetrVG vorgegebenen Mitbestimmungsrechte wird ausüben dürfen.

Ein probates Mittel, solche Streitigkeiten zu vermeiden, wird es dabei kaum geben, sodass für die Klärung der Zuständigkeiten in aller Regel der hier vom Gesamtbetriebsrat gewählte Weg der Einleitung eines Einsetzungsverfahrens für eine Einigungsstelle nach § 100 ArbGG auch nur eine Möglichkeit darstellt. Auch wenn diese wegen der verfahrensrechtlichen Vorgaben im ArbGG teilweise mehr auf eine summarische Prüfung beschränkt bleiben wird.

Der andere **Ansatz** könnte sich **aus § 58 Abs. 2 ArbGG** für den Gesamtbetriebsrat daraus ergeben, bei entsprechendem Anlass und frühzeitig erhaltenen Informationen, den Konzernbetriebsrat in seinem Sinne zu beauftragen, unter Berücksichtigung der vom Gesamtbetriebsrat vertretenen Unternehmensebene eine bestimmte Angelegenheit zu behandeln. Damit wäre der Gesamtbetriebsrat zumindest auch während des Stadiums der Vorplanung und der Verhandlungen indirekt in die Informationskette durch Gedankenaustausch mit dem Konzernbetriebsrat eingebunden und könnte so auch eigene Impulse setzen.

4.) LAG Mecklenburg-Vorpommern - Tarifvertragliche Jahressonderzahlung – Stichtagsregelung

LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 28.01.2025 – 5 SLa 115/24 – in BeckRS 2025, 2921

a) Sachverhalt

Der Kläger begehrt für das Jahr seines Austritts aus dem Arbeitsverhältnis [Eigenkündigung zum 31.08.2023] die tariflich in einem MTV festgeschriebene Jahressonderzahlung in Höhe von 8/12 seines Bruttomonatstabellenentgelts. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um ein Eisenbahninstandsetzungswerk.

Die Jahressonderzahlung ist im MTV wie folgt geregelt:

> ***§ 15 MTV Jahressonderzahlung***
> *Die Mitarbeiter erhalten **mit dem Novemberentgelt** eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100% des Bruttomonatstabellenentgelts.*
> ***Im Jahr des Eintritts** wird die Jahressonderzahlung zeitanteilig entsprechend für jeden vollen Beschäftigungsmonat zu 1/12 gezahlt.*

Es besteht beiderseitige Tarifbindung.

b) Prozessgang / Entscheidungen

Das **Arbeitsgericht Stralsund - Kammern Neubrandenburg** - hat mit **Urteil vom 14.05.2024 - 11 Ca 25/24 –** die Klage abgewiesen.
Die Berufung des Klägers zum **LAG Mecklenburg-Vorpommern** blieb mit im Wesentlichen derselben Begründung ebenfalls ohne Erfolg.

c) wesentliche Begründung für die Erfolglosigkeit der Klage = kein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung im Austrittsjahr wegen Stichtagsregelung im MTV

aa) Ausgangspunkt der Prüfung = weitreichende Wirkung von TVen

Die **beiderseitige Tarifbindung** führt zunächst dazu, dass der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien ergänzt wird um die tariflichen, normativen Vorgaben.

bb) Auslegung der TV-Norm als von den TV-Parteien gewollte Stichtagsregelung

(1) Auslegungsregeln

Das LAG führt dabei zunächst aus, dass nach ständiger Rechtsprechung der normative Teil eines Tarifvertrags hinsichtlich der Auslegung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln folgt:

(1) Auslegung vom Tarifwortlaut her
(2) Mitberücksichtigung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien, soweit dieser in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat
(3) Abstellen auf den tariflichen Gesamtzusammenhang

(4) Heranziehung weiterer Kriterien durch das Arbeitsgericht [Entstehungsgeschichte des TV, praktische Tarifübung, Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse]

Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (z. B. BAG, Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 127/23 – Rn. 11, juris = NZA 2024, 1287; BAG, Urteil vom 5. März 2024 – 9 AZR 46/23 – Rn. 25, juris = ZTR 2024, 440; BAG, Urteil vom 15. November 2023 – 10 AZR 163/23 – Rn. 41, juris).

(2) Sonderzuwendung mit Stichtagsregelung grds. zulässig

Die Bewertung einer **Sonderzuwendung** ist **als Vergütung für geleistete Arbeit** dann korrekt, wenn die Sonderzuwendung nur für Zeiten zu zahlen ist, in denen auch ein Vergütungsanspruch besteht [BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 54, juris = NZA 2022, 55].

Eine **Stichtagsregelung ist anzunehmen, wenn** die Zahlung einer Sonderzuwendung den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag [z.B. 01.12.] voraussetzt.

Zweck der Sonderzahlung ist dann einerseits die Honorierung der Betriebstreue in dem zu Ende gehenden Kalenderjahr sowie zum anderen die Motivation zu reger und engagierter Mitarbeit für die Zukunft [vgl. BAG s.o.].

Kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt vor bei einer Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die vor dem Stichtag ausscheiden, und solchen, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch besteht. Dies gilt, **sofern die doppelte Zwecksetzung der Sonderzuwendung** - wie zuvor geschildert - im konkreten Fall **gegeben ist**.

cc) konkrete Auslegung von § 15 MTV = kein Anspruch auf anteilige Sonderzahlung im Austrittsjahr bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor November [im Urteil Rn. 19 ff]

(1) Ansatz = Regelung für das Eintrittsjahr in § 15 Satz 2 MTV

Das LAG stützt die Annahme des Vorliegens einer den anteiligen Anspruch im Austrittsjahr bei einem Ausscheiden vor November zunächst auf § 15 Satz 2 MTV.

Das **Fehlen einer entsprechenden tariflichen Festlegung eines anteiligen Anspruchs auf Sonderzuwendung im Austrittsjahr** spricht gegen die Zuerkennung eines Anspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits zum Ablauf des 31. August.

(2) Praktikabilitätsüberlegungen

Das LAG hat zur Stützung der Auslegung als Stichtagsregelung auch den erhöhten Aufwand bei Abrechnung von Zahlungen weit nach Ende

des Arbeitsverhältnisses angeführt. Solche Ausnahmen setzten regelmäßig besondere Gründe oder Anlässe voraus, wie z.B. Provisionsnachzahlungen oder Nachzahlungen nach Beendigung von Rechtsstreiten.

(3) Jahressonderzahlung als Belohnung der Betriebstreue im weit überwiegenden Teil des Bezugsjahres

Das LAG zieht diesen Schluss aus dem Fehlen einer Rückzahlungsklausel bei Ausscheiden zu Anfang des Folgejahres sowie daraus, dass für den Anspruch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis im November des Bezugsjahres ebenfalls nicht in die Formulierung von § 15 MTV von den Tarifvertragsparteien aufgenommen worden ist.

Der hinreichende Anreiz zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten werde gesetzt durch die Voraussetzung für einen Anspruch auf Jahressonderzahlung bei weit überwiegend bestehendem Arbeitsverhältnis im Bezugsjahr.

(4) kein Verstoß gegen Gleichbehandlungsgesichtspunkte aus Art. 3 GG

Dies begründe das LAG auch ergänzend wie folgt:

> *Die Auslegung des § 15 Satz 1 MTV im Sinne einer Stichtagsregelung vermeidet derartige Widersprüche. Die Zuerkennung einer Sonderzuwendung im Austrittsjahr in voller Höhe könnte sogar dazu führen, dass ein Arbeitnehmer in dem Jahr mehr als 100% des Monatsbruttogehalts erhält, sofern bei der neuen Arbeitgeberin eine vergleichbare Regelung zum Eintrittsjahr gilt. Für einen derartigen Willen der Tarifvertragsparteien gibt es keine Anhaltspunkte.*

d) Tipps für die Praxis

Es kommt bei der Auslegung von tarifvertraglichen Festlegungen gerade immer wieder zu Einzelfallinterpretationen.

Der vorliegende Fall zeigt, dass das Thema der Jahressonderzahlungen trotz einer umfassenden Kasuistik hierzu weiterhin aktuell bleibt.

Will man für Verständlichkeit und Rechtsklarheit sorgen, so kann man nur die Empfehlung geben, dass seitens der gewählten Belegschafsvertretungen Impulse an die jeweiligen tarifschließenden Parteien gegeben werden sollten, eindeutige Formulierungen zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere, wenn ein konkreter Abrechnungs- und Auszahlungsmonat für Jahressonderzahlungen tariflich festgeschrieben wird. Hier tut es Not, an Regelungen zu denken, die

die Entstehung wie auch die Höhe eines Anspruchs auf Jahressonderzahlung im Eintrittsjahr in ein Arbeitsverhältnis regeln. Gleiches gilt für Festlegung von Bezugsvoraussetzungen, die für ein vorzeitiges Ausscheiden im Bezugsjahr gelten sollen. Auch an mögliche Rückzahlungsklauseln, die etwa an ein vorzeitiges Ausscheiden im 1. Quartal des Folgejahres anknüpfen, wäre dabei

zu denken. Nur auf diese Weise können Unsicherheiten und - eigentlich unnötige, kostspielige und nervenaufreibende - Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten vermieden werden, die gegebenenfalls bei Durchlaufen mehrerer Instanzen auch sehr langwierig sein können.

5.) LAG Niedersachsen - Freistellungserklärung des Arbeitgebers keine Teilnahmevoraussetzung für Betriebsratsschulung

LAG Niedersachsen Beschluss v. 16.10.2024 – 8 TaBVGa 70/24 – in NZA-RR 2025, 144

Das LAG Niedersachsen befasste sich mit einem in meiner 39-jährigen Praxis als Richter in der saarländischen Arbeitsgerichtsbarkeit immer wieder vorkommenden Fragenkomplex im Zusammenhang mit **Streitigkeiten über die Voraussetzungen für eine bezahlte Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zur Teilnahme an im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlichen Schulungen**. Hierbei war dieses Mal u.a. zu entscheiden, ob der Weg einer einstweiligen Verfügung eröffnet ist, um dem betreffenden Betriebsratsmitglied den Weg zur Teilnahme an der Schulung zu ebnen.

a) Auszug aus dem Sachverhalt

Das **Betriebsratsmitglied X** hatte bereits im Jahr **2016 eine grundlegende Schulung** im Betriebsverfassungsrecht besucht. X hatte an den sich jeweils über 5 Werktage erstreckenden Kursen BR 1, BR 2 und BR 3 teilgenommen. hat X hat **bis in das Jahr 2024 keine weiteren Schulungen besucht**.

Im Rahmen eines Hauptsacheverfahrens hat der Betriebsrat erstinstanzlich vom Arbeitsgericht mit Beschluss vom 19.06.2024 bestätigt bekommen, dass die nunmehr für das Betriebsratsmitglied X ausgewählte **5-tägige Schulung „*Betriebsverfassungsrecht Freshup*“** in der Zeit **vom 21.10.2024 bis zum 25.10.2024** eine erforderliche Schulung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG ist. Seitens der Arbeitgeberin wurde beim LAG Niedersachsen hiergegen Beschwerde eingelegt. Dieses Verfahren wird unter dem Aktenzeichen 8 TaBV 54/24 geführt. Bis zum Tag der Entscheidung im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren in 2. Instanz, dem 16.10.2024, lag noch kein Beschluss im Beschwerdeverfahren zur Hauptsache vor.

b) Entscheidung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Niedersachsen ließen den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung am **mangelnden Rechtsschutzbedürfnis** scheitern.

c) Recht zur Schulungsteilnahme von BRatsMitgliedern nach § 37 Abs.6 BetrVG = nur an wirksamen Beschluss des BRats zur Freistellung geknüpft

Die Kammer des LAG wies unter umfangreicher Darstellung der hierzu ergangenen Rechtsprechung von BAG und verschiedenen LAGs daraufhin, dass die Berechtigung zur Teilnahme eines von Seiten des Betriebsrates dafür vorgesehenen Mitgliedes an einer Schulung bei objektiv bezogen auf den Betrieb gegebener Erforderlichkeit des dort vermittelten Wissens gerade nicht von der Zustimmung der Arbeitgeberseite abhängt.

aa) Voraussetzungen für Teilnahmerecht unter bezahlter Freistellung nach § 37 Abs.2 BetrVG [Rn. 22 im Beschluss]

- Vorliegen der objektiven Tatbestandsvoraussetzungen der Erforderlichkeit der Teilnahme an der konkreten Schulungsveranstaltung
- ordnungsgemäß gefasster Beschluss des Betriebsratsgremiums über die Teilnahme des / der ausgewählten Betriebsratsmitglieds / Betriebsratsmitglieder
- rechtzeitige Information der Arbeitgeberseite über die Teilnahme sowie die zeitliche Lage der Veranstaltung (§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG)

bb) rechtliche Wirkung der Erfüllung dieser Voraussetzungen [Rn. 22 im Beschluss]

- **automatisches Entfallen der Arbeitspflicht** des Betroffenen Betriebsratsmitglieds für die Zeit der Teilnahme an der Schulungsmaßnahme
- keine Teilnahmesperre ausgelöst bei Bestreiten der Erforderlichkeit durch die Arbeitgeberseite

cc) einstweilige Verfügung kein geeignetes Instrument

- **Beschluss im einstweiligen Verfügungsverfahren** vor dem Arbeitsgericht bzw. vor dem LAG ist **nicht der materiellen Rechtskraft fähig** hinsichtlich der Feststellung des Vorliegens der notwendigen Erforderlichkeit [Rn. 24 im Beschluss]
- **Fehlen eines Rechtsschutzbedürfnisses für den Erlass einer einstweiligen Verfügung** zur Gestattung der Teilnahme des ausgewählten Betriebsratsmitglieds – so überwiegende Meinung in obergerichtlicher Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit [Rn. 23 im Beschluss]

dd) verbleibendes Risiko der Schulungsteilnahme bei Streit um die Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG

- **keine Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG** für das ausgesuchte Mitglied des Betriebsrats, **wenn** es letztlich im Falle eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zur **Verneinung einer objektiven Erforderlichkeit der Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG** verneint wird
- **Risiko der Kostentragung** liegt in diesem Fall beim teilnehmenden Betriebsratsmitglied

d) Tipps für die Praxis

Da sich trotz des Inhalts dieser LAG-Entscheidung, die sich auf der Linie der überwiegend vertretenen Rechtsauffassung bewegt, lassen sich Streitigkeiten über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungen nicht vermeiden.

Hier bieten sich lediglich gut gemeinte Ratschläge an, sich im Rahmen der **Vorgaben des nach § 2 BetrVG geltenden Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite zu verhalten.

Hierzu zählen im Bereich der Teilnahme an Schulungen **auf Betriebsratsseite** u.a.:

- frühzeitige Auswahl infrage kommender Schulungen
- gegebenenfalls auch an Ausweichtermine denken
- lieber nur einzelne Betriebsratsmitglieder für eine Schulung aussuchen und weitere Betriebsratsmitglieder auf einen späteren Termin melden als eine große Anzahl von gewählten Betriebsratsmitgliedern gleichzeitig auf dieselbe Schulung schicken zu wollen

Auf jeden Fall sollte sorgfältig abgewogen werden, ob die durch die ausgewählte Schulung **vermittelten Kenntnisse tatsächlich zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben im jeweiligen Betrieb aktuell erforderlich sind**, oder doch zumindest in naher Zukunft erforderlich sein werden.

Nur so lässt sich das **Kostentragungsrisiko minimieren für** gegen den Willen der Arbeitgeberseite **teilnehmende Betriebsratsmitglieder**. Je mehr Zeit zwischen der Information des Arbeitgebers, dessen bestreiten der Erforderlichkeit und dem Termin der Schulung liegt, desto eher ist bei Inanspruchnahme arbeitsgerichtlicher Hilfe im Wege eines Hauptverfahrens zumindest im Rahmen eines 1. Anhörungstermins mit einer noch rechtzeitig geäußerten rechtlichen Einschätzung des Arbeitsgerichtes zur Thematik der Erforderlichkeit der Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu rechnen. Dies hilft den Betriebsparteien, ihr weiteres Vorgehen in der Frage der Teilnahme an der konkreten Schulung nochmals zu überdenken und gegebenenfalls neu zu justieren.

6.) LAG Rheinland-Pfalz - kein Anspruch auf Stundengutschrift für während des Erholungsurlaubs geleitete Betriebsratsarbeit

LAG Rheinland-Pfalz Urteil v. 13.06.2024 – 5 Sa 255/23 – in BeckRS 2024, 19213

a) Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, die der Kläger für Betriebsratstätigkeiten geltend macht.

Die Beklagte produziert insbesondere Verpackungen für die Zigarettenindustrie. Sie beschäftigt unter 100 Arbeitnehmer. Der **Kläger ist Vorsitzender des fünfköpfigen Betriebsrats**, seine Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Stunden, der Stundenlohn rund € 20,00 brutto. Die Beklagte führt für den Kläger ein Arbeitszeitkonto. Beide Parteien sind kraft Mitgliedschaft an die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie gebunden.

Der Kläger beantragte am 22. November 2022 **Erholungsurlaub für fünf Arbeitstage vom 19. bis 23. Dezember 2022**, den ihm die Beklagte genehmigte. Zwei Tage später informierte er den Geschäftsführer, dass am **21. Dezember 2022 eine Betriebsversammlung** stattfinde. Nach eigenen Angaben unterbrach der Kläger seinen Erholungsurlaub, um die Versammlung am 20. Dezember 2022 von 10:00 bis 14:30 Uhr (4,5 Stunden) vorzubereiten, am 21. Dezember 2022 von 09:00 bis 17:15 Uhr (8,25 Stunden) durchzuführen und am 22. Dezember 2022 von 12:45 bis 18:30 Uhr (5,75 Stunden) nachzubereiten. **Der Kläger verlangte von der Beklagten vergeblich, seinem Arbeitszeitkonto 18,5 Stunden gutzuschreiben**, weil er seinen Erholungsurlaub für Betriebsratstätigkeiten in diesem Umfang unterbrochen habe.

b) Entscheidung

Der Betriebsratsvorsitzende hatte sowohl mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht Trier noch mit der gegen dessen Urteil eingelegten Berufung beim LAG Rheinland-Pfalz keinen Erfolg.

aa) Ausgangsunkte für die Argumentation der Kammer

(1) Der Betriebsratsvorsitzende war nicht über § 38 BetrVG freigestellt gewesen.

(2) Der Betriebsratsvorsitzende hatte selbst um Urlaub für die konkreten 5 Tage gebeten.

(3) Er hatte dann trotz seines Urlaubs zu einer innerhalb der 5 Urlaubstage stattfindenden Betriebsversammlung eingeladen.

(4) Es handelte sich offenbar um eine der regelmäßig nach § 43 BetrVG stattfindenden Betriebsversammlungen ohne einen besonderen von Arbeitgeberseite etwa gesetzten betrieblichen Anlass einer Sonder-Betriebsversammlung mit zeitlicher Dringlichkeit.

(5) Der Betriebsratsvorsitzende hatte innerhalb seines Urlaubs auch einen weder arbeitsunfähig erkrankten noch selbst in Urlaub befindlichen Stellvertreter im Amt, welcher zur Betriebsversammlung hätte einladen können und diese dann auch hätte leiten können.

bb) kein Anspruch auf Zeitgutschrift aus § 37 Abs.2 BetrVG [Rn. 21 im Urteil]
Ein Anspruch auf Zeitgutschrift für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Regel-Betriebsversammlung kann nicht aus § 37 Abs.2 BetrVG hergeleitet werden.

Nach § 37 Abs.2 BetrVG ist Voraussetzung für die bezahlte Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung die Wahrnehmung der ehrenamtlichen Betriebsratstätigkeit.

Der Betriebsratsvorsitzende war aber bereits durch seine bewilligte Urlaubsnahme im selben Zeitraum bezahlt von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung zu Erholungszwecken befreit.

cc) kein Anspruch auf Zeitgutschrift aus § 37 Abs.3 S.1 BetrVG [Rn. 22 im Urteil]
§ 37 Abs.3 S.1 BetrVG bildet keine tragfähige Anspruchsgrundlage für eine Zeitgutschrift.

Voraussetzung für eine Zeitgutschrift wäre nach § 37 Abs.3 S.1 BetrVG eine aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit ausgeübte Betriebsratstätigkeit.

Hier fehlt es aber in der Betriebssphäre liegenden Sachzwängen zur Durchführung der Betriebsversammlung unter Leitung des Betriebsratsvorsitzenden innerhalb von dessen 5-tägigen Urlaubs.

Es können regelmäßig keine „betriebsbedingten Gründe“ angenommen werden, wenn sich ein Betriebsratsmitglied – wie hier der klagende Betriebsratsvorsitzende – entschließt, während seines Erholungsurlaubs Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen [vgl. BAG 28.05.2014 – 7 AZR 404/12 – in NZA 2015, 564 - Rn. 29 mwN].

dd) Unvereinbarkeit mit Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs.1 BetrVG sowie dem Begünstigungsverbot des § 78 S.2 BetrVG [Rn. 23, 24 im Urteil]
Im Einklang mit dem Ehrenamts- und dem Lohnausgleichsprinzip bestimmt § 78 Satz 2 BetrVG, dass die Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen.

Eine Vergütung seiner Betriebsratstätigkeit wäre mit dem Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs. 1 BetrVG und dem Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG unvereinbar.

Im Fall der Verhinderung wird der Betriebsratsvorsitzende nach § 26 Abs. 2 BetrVG von seinem Stellvertreter vertreten.

Die Gewährung von Erholungsurlaub ist ein Verhinderungsfall, weil sie bewirkt, dass der Betriebsratsvorsitzende von seiner betriebsverfassungsrechtlichen Amtstätigkeit suspendiert wird.

c) Tipps für die Praxis

Augen auf bei der Urlaubsplanung, wenn man als Mitglied eines Betriebsratsgremiums oder sogar in der Position des Vorsitzes unbedingt an Betriebsversammlungen oder anderen wesentlichen Betriebsratsaufgaben persönlich mitwirken will!

Nur bei betrieblicher Erforderlichkeit kann eine vergütete Freistellung von der Arbeitsverpflichtung für die Wahrnehmung der ehrenamtlichen Betriebsratstätigkeit nach § 37 Abs.2 BetrVG oder einer außerhalb der Arbeitszeit nach § 37 Abs.3 S.1 BetrVG vergütete Arbeitsbefreiung in gleicher Weise erfolgen.

Bereits geplante oder planbare Betriebsratstätigkeit – insbesondere eine Regel-Betriebsversamms lung nach § 43 BetrVG – **rechtfertigt bei mehrköpfigen Betriebsratsgremien im Falle der Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes oder des bzw. der Vorsitzenden während seines / ihres Urlaubs jedenfalls nicht die Annahme von „*betrieblichen Erfordernissen*“ i.S.d. § 37 Abs.3 S.1 BetrVG**. Eine Teilnahme liegt eindeutig in der Risikosphäre des betreffenden Betriebsratsmitgliedes. Während des Urlaubs ruht die Arbeitspflicht; es liegt eine Verhinderung vor, die den Vertretungsfall über § 25 BetrVG für Mitglieder und über § 26 BetrVG für die Person des / der Vorsitzenden des Betriebsrats.

7.) BAG – Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten – Beschlussfassung des Betriebsrats – Reihenfolge der Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern – Genehmigung eines unwirksamen Betriebsratsbeschlusses

BAG – Beschluss v. 25.09.2024 – 7 ABR 37/23 – in APNews 2025, 53 sowie BeckRS 2024, 41828

= tw. Aufgabe evtl. gegenteilig zu verstehender Rechtsauffassung des 7. Senats von 2007 (vgl. in Rn.40):
BAG Beschluss v. 10.10.2007 – 7 ABR 51/06 – in NZA 2008, 369 ff – dort Rn. 19 ff

Diese Entscheidung ist deshalb erwähnenswert, weil in Beschlussverfahren eine häufig aufgeworfene Frage darin besteht, ob der Betriebsrat überhaupt einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat zur Einleitung des Beschlussverfahrens oder zur Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Wahrnehmung der Interessen des Betriebsrats.

a) Sachverhalt

Zur Verständlichkeit wird der Sachverhalt hier nur komprimiert dargestellt. Grundlage ist die Verweigerung der Arbeitgeberseite, den Betriebsrat freizustellen von den Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Vertretung in vorausgegangen Beschlussverfahren. Dabei wurde die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates zur Beauftragung eines Rechtsanwaltes in Abrede gestellt.

- **01.10.2020**
  Einstellung einer Beschäftigten als HR-Leitung ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG

- **15.10.2020**
  Information des Betriebsrates seitens der Arbeitgeberin, dass es sich bei der Beschäftigten um eine leitende Angestellte gem. § 5 Abs. BetrVG handele. Bitten des Betriebsrates um fristgebundene Mitteilung weiterer Informationen blieben unbeantwortet.

- **23.11.2020** **1. Beschluss zur Beauftragung des RA**
  Beschluss des Betriebsrates zur Einleitung eines Aufhebungsverfahrens nach § 101 S.1 BetrVG beim ArbG und zur Beauftragung eines namentlich bezeichneten Rechtsanwaltes mit der Vertretung hierzu.

- **Dez. 2020**
  Der Rechtsanwalt leitet beim ArbG Nürnberg das entsprechende Beschlussverfahren ein – 14 BV 117/20 -. Die Arbeitgeberin bestreitet die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats.

- **Anf. 2021**
  Beendigung des Arbeitsverhältnisses der die HR-Leitung innehabenden fraglichen Beschäftigten durch Arbeitgeber-Kündigung innerhalb der Probezeit.

- **22.03.2021** **Einstellungsbeschluss des ArbG**
  Einstellung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens ohne, dass ein Anhörungstermin hatte stattfinden müssen. Es wurde keine Sachentscheidung getroffen.

- **15.07.2021**
  Rechnungsstellung seitens des Rechtsanwaltes des Betriebsrates. Verweigerung der Kostenübernahme seitens der Arbeitgeberin.

- **17.01.2022** **2. Beschluss des alten Betriebsrats**
  2-gliedriger Beschluss des Betriebsrats
  - Bestätigung des Beauftragungsbeschlusses vom 23.11.2020
  - Beauftragung derselben Rechtsanwalts-Kanzlei mit Einleitung und Durchführung eines Beschlussverfahrens beim ArbG zur Erwirkung der Freistellung des Betriebsrats von den Rechtsanwaltskosten für die Beratung und Vertretung in beiden Beschlussverfahren

- **08.02.2022**
  Einleitung des hier nun vom BAG letztinstanzlich entschiedenen Beschlussverfahrens.
  Streitpunkte
  - Wirksamkeit des Beschlusses vom 23.11.2020
  - Wirksamkeit des Beschlusses vom 17.01.2022

- **Frühjahr 2022**
  Neuwahl eines Betriebsrates mit 21 Sitzen verteilt auf 5 Listen. Gesetzliche Vorgabe war dabei eine Berücksichtigung von Frauen als Minderheitengeschlecht mit $\geq$ 9 Sitzen.

- **25.07.2022** **3. Beschluss = Genehmigung durch neuen Betriebsrat**
  Beschlussfassung des neu gewählten Betriebsrates zum Thema „*Beratung und Beschlussfassung Einstellung Frau … und Anwaltsbeauftragung*“
  - Wiederholung der Beschlussvorlage aus Nov. 2020 bzgl. Einstellung der Mitarbeiterin als HR-Leitung
  - Ergänzung = Genehmigung des bisherigen Tätigwerdens des beauftragten Rechtsanwalts-Kanzlei

  Rechtmäßigkeit dieses Beschlusses wird ebenfalls von Arbeitgeberin bestritten.

- **01.12.2022 – Anhörungstermin vor dem ArbG und Beschluss in der Sache**
  Beschluss des ArbG mit Abweisung der Anträge des Betriebsrates.

- **27.09.2023 – Anhörungstermin vor dem LAG – Beschwerde des Betriebsrats**
  - Erforderlichkeit der Beauftragung eines Rechtsanwaltes i.S.d. § 40 BetrVG wurde von Beteiligten unstreitig gestellt

- Beschluss des LAG gibt der Beschwerde und damit der Rechtsauffassung des Betriebsrates Recht, wonach die Arbeitgeberin den Betriebsrat von der Kostentragung freizustellen hat.

- **25.09.2024 – Anhörungstermin vor BAG – Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin**
  Beschluss des BAG mit Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin und Bestätigung der vom LAG bereits ausgesprochenen Pflicht der Arbeitgeberin zur Freistellung des Betriebsrats von der Pflicht, die Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwaltes tragen zu müssen.

b) Entscheidungsgründe – wesentliche Schaltstellen

aa) Einhaltung der unverzichtbaren Wirksamkeitsvoraussetzungen für einen Betriebsratsbeschluss

(1) ordnungsgemäße Einberufung mit Bekanntgabe der Tagesordnung nach **§ 29 Abs.2-4 BetrVG**
(2) Beachtung der Vorgaben des **§ 25 Abs.2 BetrVG** bzgl. der Auswahl und Ladung des korrekten Ersatzmitgliedes für ein verhindertes Mitglied
(3) ordnungsgemäße Beschlussfassung im Übrigen gem. **§ 33 BetrVG**

bb) Heilung von fehlerhaften Betriebsratsbeschlüssen = möglich

Das BAG hat die Existenz einer **grundsätzlichen rechtlichen Möglichkeit für den Betriebsrat** bejaht **zur Heilung von unwirksam zustande gekommenen Beschlüssen bei der Beauftragung von Rechtsanwälten** mit der Beratung des Betriebsrates, der Einleitung und Durchführung von Beschlussverfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Dabei ist es unerheblich, ob die Unwirksamkeit des Ausgangsbeschlusses auf fehlerhafter Einladung oder fehlerhafter Besetzung bei der Beschlussfassung beruht.

→ Das BAG sieht **2 Erfordernisse für eine Heilungsmöglichkeit** als **unverzichtbar** an:

(1) Genehmigung des Inhaltes des unwirksamen Beschlusses durch einen in nunmehr ordnungsgemäß einberufener und ordnungsgemäß besetzter Betriebsratssitzung gefassten Beschluss.

(2) Genehmigungsbeschluss muss zeitlich vor einer Sach-Entscheidung des Arbeitsgerichts in 1. Instanz gefasst worden sein. Die heilende Wirkung nach § 184 Abs.1 BGB wird durch die Einstellung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens nicht ausgeschlossen. Eine Einstellung ist keine Entscheidung in der Sache selbst.

Der Senat des BAG hat dies in der Rn. 32 sowie 15 und 37 näher ausgeführt.

c) Tipps für die Praxis

Natürlich ist es eine unverzichtbare Pflicht für jeden Betriebsrat, darauf zu achten, dass es im Vorfeld bei Ladung zu Sitzungen, Aufstellung der Tagesordnung und gerade der Bestimmung zu ladender Ersatzmitglieder bei Verhinderungen nicht zu Fehlern kommt.

Die **aktuelle Senatsentscheidung des BAG** zeigt aber, dass aber trotz eigentlich nach § 40 Abs.1 BetrVG bestehenden Anspruchs auf Freistellung von durch Beauftragung von Rechtsanwälten zur Beratung, Einleitung und Durchführung von Beschlussverfahren, ein einmal fehlerhaft zustande gekommener und damit unwirksamer Beauftragungsbeschluss nicht zwingend eine Kostentragungspflicht der Arbeitgeberseite ausschließen muss.

Bei grundsätzlich i.S.d. § 40 Abs.1 BetrVG feststehender Erforderlichkeit der Beauftragung von Rechtsanwälten mit entsprechender Kostenfolge kann auch ein fehlerhaft zustande gekommener Beschluss – Verletzung insbes. der §§ 25, 29 und 33 BetrVG – noch mit der Wirkung des § 184 Abs.1 BGB im Beauftragungsverhältnis zur Rechtsanwaltskanzlei nachträglich durch Genehmigung des ursprünglichen Beschlussinhaltes durch weiteren – nunmehr ordnungsgemäß zustande gekommenen - Beschluss des Betriebsrats geheilt werden.

Ratschlag:

Es ist daher auf jeden Fall anzuraten, bei aufkommendem Streit über die Wirksamkeit eines Beauftragungsbeschlusses für eine Rechtsanwaltskanzlei oder bei Feststellung durch den Betriebsrat selbst von Fehlern in der Beschlussfassung möglichst rasch einen erneuten (Genehmigungs-) Beschluss ordnungsgemäß herbeizuführen.

Voraussetzung in zeitlicher Hinsicht ist dabei nur, dass dieser Genehmigungsbeschluss schon gefasst worden ist, bevor seitens des Arbeitsgerichts eine Entscheidung in der Sache ergeht. Dabei wird ein Einstellungsbeschluss des Arbeitsgerichts nicht der Sach-Entscheidung gleichgestellt.

Saarbrücken im April 2025

Dr. Markus Dönneweg
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator

Julia Buchheit
Rechtsanwältin
angestellt gem. § 26 BORA

Stefan Hossfeld
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Vizepräsident des LAG Saarland a.D.

Heinrich-Böcking-Str. 8, 66121 Saarbrücken

Tel.: +49 681 968192-24
Fax: +49 681-968192-30
e-mail: info@doenneweg-arbeitsrecht.de
internet: www.doenneweg-arbeitsrecht.de