



**Aktuelle  
Rechtsprechung  
des 7. Senats  
zum  
Betriebsverfas-  
sungsrecht**

Frankfurt a.M. 10. Juni 2024  
Dr. Anno Hamacher, Richter am Bundesarbeitsgericht

# Restmandatierter Betriebsrat und Auflösung

---

BAG 24.5.2023 - 7 ABR 21/21:

Die beiden antragstellenden Arbeitgeberinnen gehören zur D-Unternehmensgruppe. Sie unterhielten einen **Gemeinschaftsbetrieb** mit etwa 270 Arbeitnehmern. Der Beteiligte zu 3. ist der für diesen Gemeinschaftsbetrieb gebildete Betriebsrat, dessen Vorsitzender der Beteiligte zu 4. ist.

Im April 2018 entschied die Konzernobergesellschaft der Arbeitgeberinnen, den operativen Geschäftsbetrieb **zum 30. April 2019 einzustellen**. Die Verhandlungen der Betriebsparteien über einen Interessenausgleich scheiterten, was mit Beschluss der Einigungsstelle vom 5. Oktober 2018 festgestellt wurde. Den Einigungsstellenspruch zum Sozialplan haben die Arbeitgeber erfolgreich wegen Überdotierung angefochten (BAG 14. Februar 2023 – 1 ABR 28/21 –).

In der Folgezeit hörten die Arbeitgeberinnen den Betriebsrat zu den von ihnen beabsichtigten Kündigungen der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer an. Nach diesbezüglichen Widersprüchen des Betriebsrats wurden sämtliche **Kündigungen** ausgesprochen.

# Restmandatierter Betriebsrat und Auflösung

---

Am 13. Dezember 2018 versandte der Beteiligte zu 4. an verschiedene Adressen von Rechtsanwaltskanzleien, welche Arbeitnehmer in Kündigungsschutzprozessen vertraten, eine E-Mail mit auszugsweise folgendem Wortlaut:

*„Sehr geehrte Damen und Herren,*

*zu den in ihren Kanzleien anhängigen Kündigungsschutzverfahren hat der Betriebsrat mittlerweile etliche Unterlagen sammeln können.*

*Diese sind sehr umfangreich und aus unserer Sicht nicht ohne Kommentar oder Anleitung nutzbar. Außerdem hat der komplette Ordner eine **Dateigröße von mehr als 150 MB** und würde jeden Mail-Server sprengen.*

*Wir haben uns daher die Mühe gemacht ein Verzeichnis der Ordnerstruktur anzulegen und übersenden Ihnen dieses Dokument als Anlage.*

*Den **Schwerpunkt der Klagen** würden wir, wie schon in den jeweiligen Stellungnahmen des BR zu den Kündigungen genannt, auf einen **Betriebs-, zumindest aber Teilbetriebsübergang**, stützen. Dazu haben wir etliche Unterlagen gesammelt und können heute sagen, dass es konkrete Arbeitsvertragsangebote für das neue D Center in L an 92 Beschäftigte (dem Betriebsrat namentlich bekannt) gibt.*

*Diese betreffen annähernd alle Bereiche des Betriebs. Zudem bleibt die heute bestehende Organisation auch am neuen Standort in L erhalten (schon bedingt durch die Matrix-Organisation). Zur Verdeutlichung hängen wir den Vergleich der Beschäftigtenzahlen nach Bereichen als Anlage an.*

*Um für unsere Kolleginnen und Kollegen das Bestmögliche zu erreichen stehen wir weiterhin für alle Anfragen und Informationen zur Verfügung. Bitte nutzen Sie zu den Anfragen diese Mail-Adresse. Eventuell käme ja auch ein gemeinsamer Termin zur Abstimmung/Informationsaustausch in Frage. Zu einem solchen erwarten wir gerne Ihre Vorschläge oder Stellungnahme.*

*Viele Grüße,*

*R*

*Betriebsratsvorsitzender“*

Den Empfängern dieser E-Mail wurde zudem ein Link zur Verfügung gestellt, über welchen sie **ohne Passwortschutz** auf Daten im Umfang von mehr als 150 MB zugreifen konnten. Der Ordner mit den Dateien war in einer **Cloud eines privaten Anbieters** gespeichert.

# Restmandatierter Betriebsrat und Auflösung

---

Der Gemeinschaftsbetrieb wurde wie geplant stillgelegt.

Die Arbeitgeberinnen haben die Auflösung des Beteiligten zu 3. und *hilfsweise* den Ausschluss des Beteiligten zu 4. aus dem Betriebsrat begehrt.

Im Rahmen des Güteverfahrens vor dem Vorsitzenden hat der Beteiligte zu 4. am 9. Mai 2019 zu Protokoll erklärt, der „**gesamte Betriebsrat**“ **sei damit einverstanden** gewesen, dass die E-Mail vom 13. Dezember 2018 „an die entsprechenden Vertreter“ versandt worden sei. Auch mit der Zurverfügungstellung der in der E-Mail erwähnten Daten sei der Betriebsrat einverstanden gewesen.

**LAG:** Die Amtspflichten des Betriebsrats beschränken sich darauf, in einem Beschlussverfahren sich dagegen zu wenden, dass der Spruch der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans unwirksam ist. Eine solche grobe Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten, sollte sie tatsächlich geschehen sein, kann aber weit mehr als zwei Jahre später nicht (mehr) zu dem Ergebnis führen, eine weitere Amtsausübung des Betriebsrates, die sich im Stadium des Restmandats auf gerichtliche Auseinandersetzungen um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Aufstellung eines Sozialplans beschränkt, für untragbar zu halten.

# Restmandatierter Betriebsrat und Auflösung

---

- Rechtsschutzinteresse der AG besteht trotz Betriebsstilllegung: Restmandat entsteht mit dem Entfall der betrieblichen Organisation und endet - abgesehen von dem Fall, dass es kein Betriebsratsmitglied mehr wahrnimmt - mit dem Wegfall des Regelungsbedarfs.
- **§ 21b BetrVG:** *Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.*
- **§ 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG:** *Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.*
- Senat: Vorschrift zum Restmandat weist eine verdeckte, planwidrige **Regelungslücke** auf, zB daran zu erkennen, dass mit Wegfall ein Teil der Antragsberechtigten wegfällt: „mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer ... oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft“.
- § 23 Abs. 2 BetrVG: Löst das ArbG den BR auf, dann setzt es unverzüglich einen **Wahlvorstand für die Neuwahl** ein; läuft beim Restmandat ins Leere.
- Auch für Gesamt- und Konzernbetriebsrat, welche **Dauereinrichtungen** beim Unternehmen bzw. bei der Konzernspitze sind, ist keine Auflösung vorgesehen; auch das Restmandat unterliegt keiner strikt zeitlichen, sondern einer funktional-aufgabenbezogenen Begrenzung.
- Sinn und Zweck: § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG soll ein Mindestmaß gesetzmäßigen Verhaltens des Betriebsrats und seiner Mitglieder im Rahmen der betriebsverfassungsmäßigen Ordnung für die Zukunft sicherstellen, nicht aber vergangenes Verhalten bestrafen. Die Rechtsfolge des Wegfalls einer betrieblichen Mitbestimmung hat der Gesetzgeber mit dem Auflösungsstatbestand aber gerade nicht intendiert; die Auflösung ist an eine zeitnahe Neuwahl eines Betriebsrats gebunden.
- **Kein „Freibrief“** für grobe Pflichtverletzungen: Ausschluss einzelner BR-Mitglieder von der Wahrnehmung des Restmandats nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BetrVG möglich. Das trägt den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ausreichend Rechnung, schwere Amtspflichtverletzungen auch im Restmandat nicht hinnehmen zu müssen.



# Webinar oder Präsenzseminar?



AG ist eine Luftverkehrsgesellschaft. Es ist eine Personalvertretung gebildet. Nach dem entsprechenden Tarifvertrag findet das BetrVG Anwendung, sofern im TV nichts Anderes bestimmt ist.

Die PV beabsichtigte, im Sommer 2021 zwei nachgerückten Mitglieder - S (wohnhaft in Düsseldorf) und K (wohnhaft in Köln) - zu Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ in Binz auf Rügen zu entsenden. Die Arbeitgeberin stellte die Erforderlichkeit dieser Grundlagenschulung nicht prinzipiell in Abrede, bat aber darum, aus Kostengründen ein inhaltsgleiches ortsnahe Seminar oder - was vom Schulungsträger auch angeboten wurde - Webinar auszusuchen. Die von ihr konkret als Alternativen benannten Präsenzseminare fanden statt vom 16. bis zum 19. August 2021 in Velbert, vom 23. bis zum 26. August 2021 in Bad Honnef und vom 27. bis zum 30. September 2021 in Köln. Die Seminarinhalte waren jeweils identisch, die Seminargebühren jeweils gleich hoch. Für alle Präsenzseminare sowie für das Webinar waren Anfang Juli 2021 noch jeweils zwei Teilnehmerplätze buchbar. Herr S befand sich vom 1. bis jedenfalls zum 21. August 2021 im Erholungsurlaub. Herr K absolvierte in seiner Funktion als Trainer am 16./17. August 2021 einen dienstlichen Einsatz.

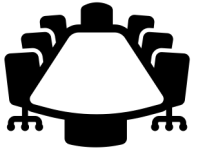
Daraufhin schickte die PV ihre beiden Mitglieder auf eine - nach ihrer Einschätzung mit einer Kostenersparnis gegenüber dem Seminar in Binz von ca. 500,00 Euro verbundene - Grundlagenschulung vom 24. bis 27. August 2021 in Potsdam. Sie reisten mittels eines von der Arbeitgeberin durchgeführten - mithin keine gesonderten Kosten verursachenden - Flugs nach Berlin und von dort weiter mit dem Taxi zum Seminarhotel in Potsdam. Die Beteiligten streiten nicht (mehr) darüber, dass das Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ thematisch und inhaltlich als Grundlagenschulung für die nachgerückten Mitglieder K und S erforderlich war.

AG: Die PV hätte sich aus Kostengründen für ein Webinar entscheiden müssen. Der Lerneffekt in diesem Format sei sogar höher, weil sich die Teilnehmer online viel eher trauten, Fragen zu stellen und mit anderen auszutauschen. Bessere Möglichkeiten zur Kontaktpflege und Vernetzung auf einem Präsenzseminar müssten außer Betracht bleiben, denn sie dienten nicht unmittelbar der Durchführung der Aufgaben der PV .

Das Arbeitsgericht hat dem - bei ihm auch noch die Seminargebühren umfassenden - Kostenfreistellungsbegehren entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die auf die Übernachtungs- und Verpflegungskosten beschränkte Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen (1.108,62 Euro (554,31 Euro je Teilnehmer) zzgl. Umsatzsteuer iHv. 210,64 Euro, mithin von einem Betrag iHv. 1.319,26 Euro).



# Webinar oder Präsenzseminar?

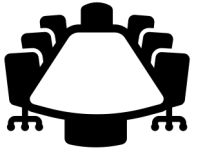


BAG 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23:

- Nach [§ 40 Abs. 1 BetrVG](#) hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Neben den eigentlichen Semingebühren hat der Arbeitgeber auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen.
- Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht dem Betriebsrat ein **Beurteilungsspielraum** zu. Allerdings steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung nach [§ 40 Abs. 1 BetrVG](#) unter dem in [§ 2 Abs. 1 BetrVG](#) normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. ... Daher darf er die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht für erforderlich halten, wenn er sich vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann. Der Betriebsrat ist allerdings nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen.
- Bei dem Begriff der Erforderlichkeit in § 40 Abs. 1 BetrVG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Würdigung des Beschwerdegerichts, ob die vom Betriebsrat oder einem Betriebsratsmitglied verursachten Kosten für die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich waren, unterliegt in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur einer eingeschränkten Nachprüfung darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Würdigung übersehen wurden.



# Webinar oder Präsenzseminar?



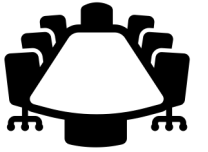
BAG 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23:

- Vermittlung von Grundkenntnissen (Grundlagenschulung) ist erforderlich; hierüber bestand kein Streit.
- Der **Beurteilungsspielraum eines Betriebsrats** bezieht sich neben dem **Inhalt der Schulungsveranstaltung auf Format und Methoden sowie Art und Weise der Wissens- und Kenntnisvermittlung** und umfasst in diesem Sinn auch die Einschätzung der Gleichwertigkeit verschiedener Schulungsangebote. Werden thematisch identische Schulungsinhalte von einem Schulungsträger in unterschiedlichen Schulungskonzepten und/oder -formaten angeboten, obliegt es grundsätzlich der betrieblichen Interessenvertretung zu entscheiden, von welcher Schulungsform sie sich im Einzelfall den größeren Schulungserfolg verspricht.
- Dabei durfte die Personalvertretung die Erfahrungen und subjektiven Bewertungen ihrer Mitglieder mit Online-Seminaren berücksichtigen. Dies gilt zunächst für den von ihren Mitgliedern aufgrund der Andersartigkeit der Schulungssituation wahrgenommenen geringeren Lernerfolg. Dies gilt aber auch für ihre Einschätzung, es fehle bei einem Webinar an dem mit einem Präsenzseminar vergleichbaren und außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms fortgesetzten Gedanken- und Erfahrungsaustausch über die Tätigkeit in einer betrieblichen Interessenvertretung unter den Seminarteilnehmern.
- Die durch die Teilnahme an dem Präsenzseminar verursachten Mehrkosten (Übernachtungs- und Verpflegungskosten) fallen nicht derart ins Gewicht, dass sich die PV Kabine für das Webinar hätte entscheiden müssen. Sie sind mit 184,77 Euro netto pro Person und pro Tag (1.319,26 Euro insgesamt inkl. Umsatzsteuer) - auch im Verhältnis zu den Seminargebühren (1.818,32 Euro inkl. Umsatzsteuer) - **nicht derart hoch, dass eine unangemessene Belastung der Arbeitgeberin erkennbar wäre**. Mehraufwand (Kosten) und Ertrag (nach Einschätzung der PV Kabine bessere Kommunikationsmöglichkeiten und dadurch ein höherer Lernerfolg) stehen nicht derart außer Verhältnis, dass die Entscheidung der PV Kabine gegen das Webinar das Kostenschonungsinteresse der Arbeitgeberin völlig vernachlässigen würde.





# Webinar oder Präsenzseminar?



---

Kurze Hinweise außerhalb des Beschlusses:

Grundsätzlich muss der für die Schulungsteilnahme erforderliche Betriebsratsbeschluss auf ein konkretes Betriebsratsmitglied und auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung bezogen sein. Dagegen braucht er sich nicht darauf zu erstrecken, mit welchem Verkehrsmittel das Betriebsratsmitglied zum Schulungsort gelangt und ob es dort übernachtet oder nicht.

Erfolgt dennoch eine Beschlussfassung zu diesen Punkten, ist das Betriebsratsmitglied hieran jedenfalls dann nicht gebunden, wenn sich - wie hier - zwischen dem Betriebsratsbeschluss und dem Beginn der Schulungsveranstaltung die für die Beurteilung der Erforderlichkeit maßgebenden Umstände gravierend ändern (BAG 27. Mai 2015 – 7 ABR 26/13 –, Rn. 22).

# Rechtsanwaltskosten

BAG 8.3.2023 - 7 ABR 10/22:

Die Arbeitgeberin betreibt den öffentlichen Personennahverkehr. In ihrem Betrieb ist ein Betriebsrat errichtet. Im November und Dezember 2017 tagte eine von den Beteiligten gebildete Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Dienstplangestaltung“. Vor deren Tätigwerden hatte der Betriebsrat in seiner Sitzung am 13. November 2017 - wörtlich wiedergegeben - beschlossen,

*„..., Rechtsanwalt H C Agentur als Verfahrensbevollmächtigten in der Einigungsstelle ‚Dienstpläne‘ zu beauftragen. Die Beauftragung ist erforderlich, da die Reichweite der Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und die Möglichkeiten und Grenzen der Einigungsstelle für den Betriebsrat ebenso wenig wie für den Arbeitgeber ohne rechtliche Unterstützung überschaubar sind. Im Übrigen ist H Fachkommentator zum Thema ‚Fahrpersonalrecht‘, dessen Besonderheiten und aktueller Stand dem Betriebsrat nicht in dem erforderlichen Maße präsent ist. Der Betriebsratsvorsitzende wird ermächtigt, mit H den vorgelegten Honorarvertrag für den Betriebsrat abzuschließen.“*

Eine vom Vorsitzenden und einem Mitglied des Betriebsrats sowie von H unterzeichnete und in ihrem Rubrum als Vertragspartner den Betriebsrat und die „C UG“ ausweisende **Honorarvereinbarung** vom 13. November 2017 lautet auszugsweise:

*„Für den Betriebsrat der Firma S Stadtwerke O GmbH*

*wird Rechtsanwalt H von der C Agentur als Verfahrensbevollmächtigter in der Einigungsstelle Dienstpläne*

*tätig werden. Als Honorar wird vereinbart, dass an C 70 % des Vorsitzendenhonorars zuzügl. USt. und Reisekosten zu zahlen ist...*

*Der Vertrag enthält ein **verbindliches Angebot der C UG** und wird durch Rücksendung in unterzeichneter Form wirksam.“*

# Rechtsanwaltskosten

BAG 8.3.2023 - 7 ABR 10/22:

Die C Agentur UG ist eine haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft, deren Geschäftsführer und (Mit-)Gesellschafter H ist. Dieser war im Jahr 2017 Rechtsanwalt in einer Sozietät und ist seit 2019 Einzelanwalt. Gegenüber dem Vorsitzenden der Einigungsstelle teilte er per E-Mail vom 13. November 2017 mit, der Betriebsrat habe ihn zum Verfahrensbevollmächtigten bestimmt. Die Einigungsstelle tagte unter seiner Mitwirkung; in den Sitzungsprotokollen ist er jeweils als Verfahrensbevollmächtigter des Betriebsrats aufgeführt.

Unter dem 6. März 2018 **stellte die „C Agentur“** eine an die Arbeitgeberin adressierte **Rechnung** iHv. 8.446,45 Euro „für die Tätigkeit von RA H als Prozessbevollmächtigter des Betriebsrats in der Einigungsstelle“. Nachdem die Arbeitgeberin die Begleichung dieser Rechnung abgelehnt hatte, beehrte der Betriebsrat in einem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren von der Arbeitgeberin die Freistellung von den Kosten. Sein dahingehender Antrag wurde mit Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf von März 2019 rechtskräftig abgewiesen (im Rahmen der Einigungsstelle sei allein Rechtsanwalt H aufgetreten, nicht die C Agentur UG; deren Bestellung verstieße gegen § 3 RDG).

Mit Datum vom 13. September 2019 stellte **Rechtsanwalt H** für seine Vertretung des Betriebsrats in der Einigungsstelle eine **an die Arbeitgeberin adressierte** und ua. ein Honorar iHv. 70 % des Einigungsstellenvorsitzendenhonorars beinhaltende **Rechnung** iHv. insgesamt 8.530,45 Euro, die die Arbeitgeberin gleichfalls nicht beglich.

Mit seiner Antragschrift hat der Betriebsrat einen auf diese Rechtsanwaltskosten bezogenen **Freistellungsanspruch** geltend gemacht.

# Rechtsanwaltskosten

- Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Hierzu gehört auch die Vergütung für einen Rechtsanwalt, dessen Hinzuziehung in einem Einigungsstellenverfahren der Betriebsrat - auf der Grundlage eines ordnungsgemäßen Beschlusses - für erforderlich halten durfte.
- Ein entsprechender Freistellungsanspruch setzt neben der Erforderlichkeit der Hinzuziehung voraus, dass der Betriebsrat eine entsprechende Verbindlichkeit gegenüber dem Rechtsanwalt überhaupt begründet hat.
- Exkurs: Freistellung iHd. Honorarvereinbarung, hilfsweise iHd. gesetzlichen Gebühren nach dem RVG: Ein Anwaltsvertrag ist rechtswirksam, selbst wenn die Honorarvereinbarung nichtig ist. Die Nichtigkeit der Erfolgshonorarvereinbarung führt zur Deckelung der vereinbarten Vergütung auf die gesetzliche Vergütung (BGH 5. Juni 2014 – IX ZR 137/12 –, Rn. 12).

# Rechtsanwaltskosten

- Der Betriebsrat hat keinen Anwaltsvertrag mit dem Rechtsanwalt geschlossen.
- Der Betriebsrat hat das Honorar nicht mit Rechtsanwalt H, sondern mit der C Agentur UG verabredet.
  - Honorarvereinbarung mit Agentur
  - Der Arbeitgeber hat nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses zurückgeht. Der Betriebsrat trifft seine Entscheidungen durch Beschlüsse, in denen sich seine Willensbildung vollzieht und welche Voraussetzungen seiner Handlungen und Erklärungen sind. **Dagegen genügt es nicht, wenn der Anwalt für den Betriebsrat tatsächlich tätig geworden ist.**
  - In dem Beschluss des Betriebsrats vom 13. November 2017 liegt keine Beauftragung. Der Betriebsratsvorsitzende wird ermächtigt, „mit H den vorgelegten Honorarvertrag für den Betriebsrat abzuschließen.“
  - Nennung von RA im Beschluss steht dem nicht entgegen. Der Betriebsrat hat Wert darauf gelegt, seine Interessen ausschließlich durch den benannten Anwalt wahrnehmen zu lassen.
  - Im Übrigen: Im Vorverfahren verlangte der Betriebsrat Freistellung von einer Forderung der C Agentur UG; auch er ging also davon aus, dass seine entsprechende Verpflichtung gegenüber der C Agentur UG besteht.

# Rechtsanwaltskosten

## Aber:

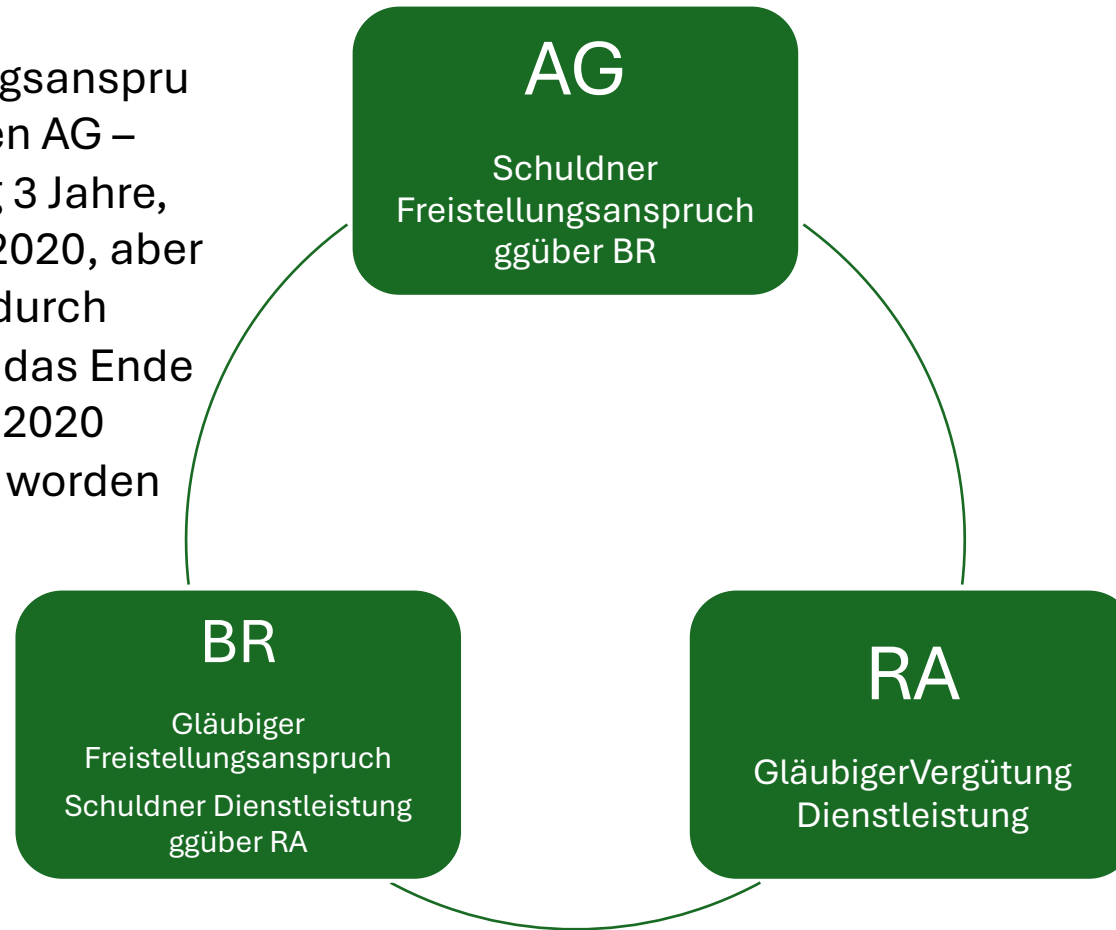
- Dem Freistellungsanspruch steht nicht entgegen, dass Rechtsanwalt H seine **Rechnung** nicht an den Betriebsrat **adressiert** hat. Eine solche Rechnungsstellung ist nicht Tatbestandsvoraussetzung für den Freistellungsanspruch. Der Befreiungsanspruch iSv. **§ 257 S. 1 BGB** entsteht grundsätzlich **mit Eingehen der Verbindlichkeit**, von der freizustellen ist. Er ist demnach regelmäßig nicht daran gebunden, dass der Betriebsrat im Wege einer an ihn adressierten Rechnung in Anspruch genommen wird (aA BAG 4. Juni 2003 – 7 ABR 42/02 –).
- Der Anspruch des Betriebsrats auf Freistellung von (den durch die Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten vor der Einigungsstelle verursachten) erforderlichen Kosten entsteht mit der Beauftragung durch den Betriebsrat.
- Die Vergütung des Anwalts in Zusammenhang mit einer Tätigkeit vor der Einigungsstelle entsteht, sobald er nach Erteilung des Auftrags die ersten Tätigkeiten in diesem Zusammenhang ausübt, dh. also regelmäßig mit dem Beginn der Aufnahme von Informationen (Geschäftsgebühr VV 2300)
- § 10 Abs. 1 S. 1 RVG:  
*„Der Rechtsanwalt kann die Vergütung nur aufgrund einer von ihm unterzeichneten und dem Auftraggeber mitgeteilten Berechnung einfordern.“*
- berührt nicht das Entstehen des anwaltlichen Vergütungsanspruchs. Es ist zu unterscheiden zwischen der Entstehung der Gebühren, ihrer Fälligkeit (§ 8 RVG Die Vergütung wird fällig, wenn der Auftrag erledigt oder die Angelegenheit beendet ist.) und ihrer Durchsetzbarkeit ( § 10 RVG).

# Rechtsanwaltskosten

## Verjährung?

Einigungsstelle im  
Dezember 2017  
beendet, damit  
Vergütung fällig, § 8  
RVG.

Freistellungsanspru-  
ch BR gegen AG –  
Verjährung 3 Jahre,  
hier Ende 2020, aber  
gehemmt durch  
Verfahren, das Ende  
Dezember 2020  
eingeleitet worden  
ist.



AG: Anspruch des RA gegen BR im  
Laufe des Verfahrens verjährt – muss  
BR Verjährung geltend machen?

Anspruch des RA –  
verjährt Ende 2020,  
wurde weder durch das  
Vorverfahren noch  
durch das vorliegende  
Verfahren gehemmt

# Rechtsanwaltskosten

## **Pflicht des BR aus § 2 Abs. 1 BetrVG?**

Nach allgemeinen privatrechtlichen Grundsätzen ist prinzipiell nur der Schuldner nach Eintritt der Verjährung berechtigt, die Leistung zu verweigern (§ 241 Abs. 1 BGB), wobei es in seinem Ermessen steht, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch macht. Die Forderung erlischt nicht, wenn sie verjährt; vielmehr bleibt sie erfüllbar. Der Einredecharakter der Verjährung zeigt die Dispositionsfreiheit desjenigen, dem die Einrede zusteht.

Allerdings steht die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung nach § 40 Abs. 1 BetrVG unter dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet den Betriebsrat, auf die Kostenbelastung des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

Bei der Frage, welche Kosten der Betriebsrat für angemessen bzw. erforderlich halten darf, ist auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung des Betriebsrats abzustellen. Es bedürfte es eines besonderen Erlöschenstatbestands, der sich nicht in einem Verschonungsinteresse des Arbeitgebers als Freistellungsschuldner erschöpft.



# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

---

BAG 25. Oktober 2023 – 7 AZR 338/22:

Die Parteien streiten über die Zahlung eines Nettoentgeltbetrags, den die Beklagte vom Arbeitseinkommen des Klägers für Dezember 2020 einbehalten hat.

Der ist bei der Beklagten - einem Nahverkehrsunternehmen - als Busfahrer beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. Dieser beschloss **Ende Oktober 2019**, den Kläger ua. zu den Schulungen „Arbeitsrecht Teil 3“ vom 4. bis 8. Mai 2020 in B und „Der gläserne Mitarbeiter“ vom 19. bis 23. Oktober 2020 in D zu entsenden. Dem widersprach die Beklagte in einem an den Betriebsrat gerichteten Schreiben vom **16. März 2020** und führte aus, sie erteile „keine Genehmigung zur Teilnahme an den Seminaren“. Zum einen sei aufgrund der „aktuellen Situation (Corona) ... die Reisetätigkeit bis auf Weiteres beschränkt“. Zum anderen betreffe das „Thema Datenschutz ... alle Mitglieder des Betriebsrates“; sie schlage daher eine „Inhouse-Schulung durch unseren Datenschutzbeauftragten“ vor.

Die Schulung „Arbeitsrecht Teil 3“ wurde vom Veranstalter auf den Zeitraum 10. bis 14. August 2020 verlegt. Am **19. Mai 2020** beschloss der Betriebsrat, den Kläger zu dieser Schulung zu entsenden.

Mit Schreiben vom **8. Juni 2020** meldete sich bei der Beklagten die auch im vorliegenden Rechtsstreit vom Kläger mandatierte Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht unter dem Betreff „Schulung des Betriebsratsmitglieds ... gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG“ und teilte sinngemäß mit, „das Betriebsratsmitglied ...“ (der Kläger) habe sie mit der Wahrnehmung seiner rechtlichen Interessen beauftragt. Sie führte an, dass der Betriebsrat Reiseeinschränkungen nicht ohne Weiteres unterfalle; ohnehin hätten die Seminaranbieter im Frühjahr 2020 bis in die Kalenderwoche 22 sämtliche Seminare abgesagt, den Seminarbetrieb aber inzwischen wieder aufgenommen. Die Anregung zur datenschutzrechtlichen Schulung als Inhouseseminar für den gesamten Betriebsrat sei zur Kenntnis genommen worden. Dennoch behalte es sich ihr Mandant vor, das Seminar im Oktober 2020 in D wahrzunehmen.

# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

---

Der Kläger nahm an dieser Schulung ebenso teil wie an der Schulung „Arbeitsrecht Teil 3“ vom 10. bis 14. August 2020.

Mit Schreiben vom 3. Juli 2020 „überreichten“ die Prozessbevollmächtigten des Klägers der Beklagten „... unsere Rechtsanwaltsgebührenrechnung über die uns im Zeitraum von April - Juni 2020 entstandenen“ Kosten iHv. 413,90 Euro netto nebst Mehrwertsteuer, mithin einen Gesamtbetrag iHv. 480,12 Euro. Die Beklagte leitete die Rechnung mit E-Mail vom 6. Juli 2020 an den Betriebsrat weiter. Sie verwies darauf, dass **kein Beschluss des Betriebsrats** über die Beauftragung eines Rechtsanwalts vorliege, und bat um Weitergabe der Rechnung an den Kläger „mit der Bitte um persönlichen Ausgleich“. **Nachdem der Kläger dem nicht nachgekommen war, beglich die Beklagte die Rechnung und behielt vom abgerechneten Nettoentgelt des Klägers für den Monat Dezember 2020 iHv. insgesamt 2.831,94 Euro unter der Bezeichnung „Vorschuss Fachanwalt Arbeitsrecht“ 413,90 Euro ein.**

Der Kläger macht die 413,90 € mit der Klage geltend.

# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

---

Der Anspruch des Klägers auf Zahlung restlicher - von der Beklagten abgerechneter - Nettovergütung iHv. 413,90 Euro für den Monat Dezember 2020 folgt aus § 611a Abs. 2 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag der Parteien.

Der Anspruch ist nicht erloschen nach §§ 387, 388, 389 BGB.

Gegenforderung? GoA (§ 677 ff. BGB, hier unberechtigte GoA, 684 BGB)/§ 812 BGB?

Kosten der Betriebsratstätigkeit nach § 40 BetrVG?

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses zurückgehen. Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben, wobei ihm bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts ein Beurteilungsspielraum zusteht.

**Aber:** Durch die Betriebsratstätigkeit bedingt und damit Kosten iSv. § 40 Abs. 1 BetrVG können außerdem solche sein, die einem Betriebsratsmitglied im Zusammenhang mit einer Auseinandersetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten entstehen. Das gilt etwa dann, wenn ein Rechtsstreit ausschließlich die Rechtsstellung des einzelnen Betriebsratsmitglieds zum Betriebsrat betrifft, etwa bei Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BetrVG. Ein Betriebsratsbeschluss über die Beauftragung eines Anwalts, welcher die Interessen des Betriebsratsmitglieds vertritt, kann in solch einem Fall schon wegen der gegenläufigen rechtlichen Belange von Gremium und einzelner Betriebsratsmitglied nicht verlangt werden.

# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

---

Hier: Die Pflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG, die Kosten der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu tragen, setzt einen Beschluss des Betriebsrats über die Entsendung des Betriebsratsmitglieds zu der Veranstaltung voraus. Der Betriebsrat berechtigt, Betriebsratsmitglieder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu entsenden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Diese Berechtigung ist nicht als Anspruch der einzelnen Betriebsratsmitglieder ausgestaltet, es handelt sich vielmehr um einen **kollektiven Anspruch des Betriebsrats** darauf, dass einem bestimmten Betriebsratsmitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Gremiums erforderlich sind.

Aus dem Betriebsratsbeschluss zur Entsendung eines konkreten Betriebsratsmitglieds zu einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung leitet sich dessen **Individualanspruch** gegen den Arbeitgeber ab, von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit zu sein, um an der Schulung teilzunehmen. Auch die Erstattung von - unter dem Erforderlichkeitsvorbehalt stehender - Aufwendungen, die das Betriebsratsmitglied im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung getätigt hat, wie vor allem Fahrt- und Reisekosten, kann das Betriebsratsmitglied neben dem Betriebsrat aus eigenem, abgeleitetem Recht verlangen. Das **abgeleitete Recht** reicht aber nicht weiter als der kollektive Anspruch des Betriebsrats.

# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

---

Verpflichtung des Klägers gegenüber RA?

Fraglich, denn Betriebsratsmitglieder haben jedenfalls in Ausübung ihrer Amtstätigkeit regelmäßig nicht den Willen, selbst privatrechtliche finanzielle Verpflichtungen zu übernehmen.

§ 267 Abs. 1 BGB:

*Hat der Schuldner nicht in Person zu leisten, so kann auch ein Dritter die Leistung bewirken. Die Einwilligung des Schuldners ist nicht erforderlich.*

Fremdgeschäftsführungswille des AG?

Nach § 267 Abs. 1 BGB führt die Leistung eines Dritten nur dann zur Schuldnerfüllung nach § 362 Abs. 1 BGB, wenn der Dritte mit dem Willen leistet, die Verpflichtung des Schuldners zu tilgen, und dies auch zum Ausdruck bringt. Hier aus Sicht der Rechtsanwälte fraglich: Rechnung an die Arbeitgeberin. Nachträgliche Tilgungsbestimmung? Gegen eine Annahmepflicht, dass die Beklagte einen Rückgriff auf den Kläger ersichtlich nach den nur für sie - und nicht den Kläger - geltenden umsatzsteuerrechtlichen Maßgaben beansprucht („netto“).

# Aufrechnung mit nicht erforderlichen Kosten?

Aber:

In solch einer Konstellation ist es dem Arbeitgeber verwehrt, eine von ihm beglichene anwaltliche Honorarforderung bei einem (mehreren) Betriebsratsmitglied (Betriebsratsmitgliedern) zu liquidieren. Ein solcher Anspruch nach den Maßgaben der Geschäftsführung ohne Auftrag oder des Bereicherungsrechts unterliefe die **abschließende und zwingende arbeitsgerichtliche Verfahrensordnung**, wonach der Umfang der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG gemäß §§ 2a, 80 Abs. 1 ArbGG im Beschlussverfahren zu klären ist. Ein „Rückgriffsverbot“ auf das (die) Betriebsratsmitglied(er) gibt insoweit vor allem der Schutzzweck der zugewiesenen Verfahrensart vor. Es trägt im Übrigen dem allgemeinen Verständnis des Rechtsinstituts der **Geschäftsbesorgung ohne Auftrag als subsidiärem „Auffangtatbestand“** Rechnung. Danach können in bestimmten Konstellationen die Vorschriften der Geschäftsführung ohne Auftrag - ebenso wie die des Bereicherungsrechts - nicht als Anspruchsgrundlage herangezogen werden, so bei abschließenden gesetzlichen Sondertatbeständen zur Rückgriffs- oder Ausgleichslage und aus darüber hinausgehenden grundsätzlichen Erwägungen unter Berücksichtigung der im System der Privatautonomie angelegten **Risikoverteilung**, bei einem anderenfalls nicht gerechtfertigten Eingriff in ein umfassend geregeltes Kompetenz- und oder aus prinzipiellen schutzzweckbezogenen Erwägungen.

Für die Klärung derartiger Freistellungs- und Kostenerstattungsansprüche sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich im Beschlussverfahren zuständig.

# Bildung des Betriebsrats - Weniger Kandidaten als BR-Sitze

BAG 24.04.2024 - 7  
ABR 26/23 - PM 11/24

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Sitz im Betriebsrat als eigentlich zu wählen sind, kann der Betriebsrat auch kleiner ausfallen.

**Schlagzeile BUND-Verlag:  
„BAG: Betriebsräte dürfen  
klein anfangen“**

# Der zu kleine Betriebsrat?

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit der Betriebsratswahl vom 10. Mai 2022.

Die antragstellende Arbeitgeberin ist ein Unternehmen aus dem Bereich der Gesundheitsvorsorge. Sie betreibt in Hamburg ein Krankenhaus und beschäftigt dort etwa 170 Arbeitnehmer.

Mit Wahlausschreiben vom 5. Februar 2022 kündigte der Wahlvorstand die Durchführung einer Betriebsratswahl am 10. Mai 2022 an. In dem Wahlausschreiben heißt es, dass der Betriebsrat **aus sieben Mitgliedern** zu bestehen habe. Als Wahlbewerber kandidierten aber **nur drei** Arbeitnehmerinnen.

Mit E-Mail vom 28. April 2022 forderte die Arbeitgeberin den Wahlvorstand auf, die Betriebsratswahl abubrechen, weil die erforderliche Mindestzahl an Wahlbewerbern um zwei Stufen unterschritten werde und in dieser Größe ein Betriebsrat nicht rechtskonform gewählt werden könne.

Mit Schreiben vom 30. April 2022 teilte der Wahlvorstand mit, dass die Betriebsratswahl wie geplant am 10. Mai 2022 im Hause der Arbeitgeberin stattfinde. Am 10. Mai 2022 führte der Wahlvorstand die Betriebsratswahl durch. Die drei Arbeitnehmerinnen wurden gewählt. Sie nahmen die Wahl jeweils an.

(Vorinstanz LAG Hamburg 1. Februar 2023 – 5 TaBV 7/22 –)



# Unterlassung von Entgeltminderung?

Die Beteiligten streiten über die Frage der Behinderung der Betriebsratsarbeit durch die Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin ist ein bundesweit tätiges Textilunternehmen. Der in ihrer "Filiale K" (S) gebildete und aus sieben Mitgliedern bestehende Betriebsrat entschied während der Corona-Pandemie, **Sitzungen im Rahmen von Videokonferenzen** durchzuführen und seinen Mitgliedern die **Teilnahme** an diesen Videokonferenzen **von zu Hause aus** zu ermöglichen. Hierzu ist eine entsprechende Geschäftsordnung beschlossen worden.

Die Arbeitgeberin wies zwischen August 2021 und Mai 2022 bei verschiedenen Betriebsratsmitgliedern auf deren **Gehaltsabrechnungen** für mehrere Tage **unbezahlte Fehlzeiten** für Tage aus, an denen diese - so deren Behauptung - von zu Hause aus an Betriebsratssitzungen teilgenommen oder andere Betriebsratstätigkeiten verrichtet haben.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die von der Arbeitgeberin vorgenommenen **Gehaltskürzungen** stellen eine **Behinderung** seiner Arbeit, eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern sowie einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar. Die Arbeitgeberin versuche durch die Gehaltsabzüge, Betriebsratsmitglieder zu nötigen, ausschließlich im Betriebsratsbüro an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Dies sei jedoch wegen der zu kleinen Räumlichkeiten und dem damit verbundenen Infektionsrisiko unzumutbar.

Betriebsratsmitglieder mit einer Arbeitszeit von fünf Stunden täglich hätten mit der Teilnahme an den Sitzungen ihre gesamte Arbeitszeit abgedeckt. Die Mitglieder mit längerer Arbeitszeit erledigten nach den Sitzungen in der Regel noch anderweitige Betriebsratsarbeit wie zum Beispiel die Erstellung des Sitzungsprotokolls.

Die Arbeitgeberin hat behauptet, die Gehaltsabzüge seien nicht deshalb vorgenommen worden, weil die betreffenden Betriebsratsmitglieder von zu Hause aus an (angeblichen) Betriebsratssitzungen teilgenommen hätten, sondern weil für sie als Arbeitgeberin bei der Wahrnehmung (angeblicher) Betriebsratstätigkeit von zu Hause aus mangels Ab- und Anmeldung **nicht erkennbar sei**, ob die Betriebsrats- bzw. Ersatzmitglieder **tatsächlich einer Betriebsratstätigkeit nachgegangen** oder schlicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben seien.

Vorinstanz: LAG Köln 20. Januar 2023 – 9 TaBV 33/22 –

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Der Betriebsrat hat u.a. beantragt:

*die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu unterlassen, Gehaltsabzüge bei Betriebsratsmitgliedern/Ersatzmitgliedern für Zeiten durchzuführen, zu denen sie von zu Hause aus als geladene Teilnehmer an Betriebsratssitzungen nach § 30 Abs. 2 BetrVG iVm. der Geschäftsordnung des Betriebsrats per Video- oder Telefonkonferenz teilgenommen haben;*

*die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu unterlassen, Gehaltsabzüge bei Betriebsratsmitgliedern/Ersatzmitgliedern für Zeiten durchzuführen, zu denen sie von zu Hause aus vor oder nach einer Betriebsratssitzung, an der sie als geladene Teilnehmer nach § 30 Abs. 2 BetrVG iVm. mit der Geschäftsordnung des Betriebsrats per Video- oder Telefonkonferenz teilgenommen haben, erforderliche Betriebsratstätigkeit im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG ausgeübt haben.*

LAG Köln: Anträge zulässig aber unbegründet. Zwar zulässiger Globalantrag, aber er umfasst als Globalantrag auch Konstellationen, in denen er sich als unbegründet erweist. Weder Anspruch aus § 23 Abs. 3 BetrVG noch aus § 78 Satz 1 BetrVG.

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)

Anträge bereits unzulässig!

- Inhaltlich handelt es sich nicht um Unterlassungsanträge. Die Unterlassung von Entgeltkürzungen entspricht der Forderung nach künftiger ungekürzter Zahlung (vgl. BAG 21. Januar 2020 – 3 AZR 225/19 – Rn. 21).

*minus x minus = plus*

- Wie wäre ein solcher Anspruch zu erfüllen, um die Vollstreckung aus einem entsprechenden Titel zu verhindern?
- Er könnte allein durch Zahlung erfüllt werden.
- Das Betriebsratsmitglied könnte selbst nicht auf künftige ungekürzte Zahlung klagen. § 259 ZPO ermöglicht nicht die Verfolgung von erst in der Zukunft entstehenden Ansprüchen.

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)

- § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenen Entgeltanspruch, sondern sichert den vertraglichen (Entgeltausfallprinzip). Dessen Voraussetzungen müssen vorliegen.

*§ 37 Abs. 2 BetrVG: Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.*

- Entgeltanspruch entsteht zeitabschnittsweise; der Abschluss des Arbeitsvertrags reicht für die Entstehung des Anspruchs nicht aus. Der Anspruch entsteht erst, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, also mit Erbringung der Arbeitsleistung (vgl. BAG 22. Oktober 2014 – 5 AZR 731/12 – Rn. 42).
- Arbeitgeber kürzt keinen Anspruch, sondern bestreitet dessen (volumfänglichen) Entstehen.
- Als Zahlungsanspruch ist der Antrag auch unbestimmt (nebenbei: Antragsbefugnis ist ebenfalls zweifelhaft).

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)  
Kurze Gedanken zu Begründetheit (auf die kam es in der Sache nicht an)

LAG: Globalantrag – nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit nur insoweit befreit, als dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Grundsätzlich seien dabei die Dringlichkeit der beruflichen Tätigkeit und der Verrichtung von Betriebsratsarbeit gegeneinander abzuwägen. Wenn in einer Sitzung keine wichtigen oder keine sonstigen Fragen zu behandeln sind, welche die Teilnahme gerade dieses Betriebsratsmitglieds erfordern, kann es durchaus sachgerecht sein, das Betriebsratsmitglied bei einer betrieblichen Unabkömmlichkeit als an der Teilnahme verhindert anzusehen, so dass an seiner Stelle ein Ersatzmitglied an der Betriebsratssitzung teilnimmt (deswegen nicht vom Globalantrag erfasst).

Fraglich: Teilnahme an Sitzung ist Betriebsratstätigkeit. Teilnahmepflicht, es sei denn, das Mitglied ist verhindert. Bei Pflichtenkollision, Abwägung erforderlich, dabei Beurteilungsspielraum, Verhinderung keine Frage der Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 2 BetrVG.

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)  
Kurze Gedanken zu Begründetheit (auf die kam es in der Sache nicht an)

Bislang: Betriebsratstätigkeit hat im Betrieb zu erfolgen.

Bei Freistellung: Mitglied hat sich für anfallende BR-Tätigkeit bereit zu halten.

Was bei BR-Sitzung mittels Videokonferenz?

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)  
Kurze Gedanken zu Begründetheit (auf die kam es in der Sache nicht an)

*§ 30 Abs. 2 u. 3 BetrVG*

*(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn*

*1.*

*die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,*

*2.*

*nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und*

*3.*

*sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.*

*Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.*

*(3) Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.*

# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)  
Kurze Gedanken zu Begründetheit (auf die kam es in der Sache nicht an)

Geschäftsordnung regelt interne Vorgänge und hat keine Außenwirkung. Die Arbeitspflicht wird durch GO nicht abgeändert.

Aber: BT-Drs. 19/28899, Seite 19:

*Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in keinem Fall berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen.*

Erbringung von BR-Tätigkeit im Betrieb eingeschränkt?

Aber vor und nach BR-Sitzung besteht arbeitsvertragliche Tätigkeitspflicht



# Unterlassung von Entgeltminderung?

Beschluss vom 13. März 20234 – 7 ABR 11/23 (Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor)  
Kurze Gedanken zu Begründetheit (auf die kam es in der Sache nicht an)

Teilnahmenachweis?

*§ 34 Abs. 1 Satz 4 BetrVG: Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen.*

Der Sitzungsniederschrift kommt aufgrund ihrer durch § 34 Abs. 1 BetrVG besonders ausgestalteten Form ein hoher Beweiswert zu (BAG 30. September 2014 – 1 ABR 32/13 – Rn. 41).

Vielmehr obliegt es dann dem Arbeitgeber, den Beweiswert der Niederschrift zu erschüttern oder unter Beweistritt einen für die Führung des Gegenbeweises über das (Nicht-)Vorliegen eines wirksamen Betriebsratsbeschlusses geeigneten Vortrag zu halten.

# Aktuelle Rechtsprechung des 7. Senats

**HERZLICHEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!**