



Aktuelles Arbeitsunfallrecht

Fallgruppen aus der Praxis

Arbeitszeiterfassung auf Dienstreise
Gestaltungsmöglichkeiten

Korrekturvereinbarungen
Alternative zur Abmahnung?

Erste Schritte des neuen Betriebsrats
Wie weiter nach der Wahl?



© Katja Hentschel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

von Anfang März bis Ende Mai finden (derzeit) in den Unternehmen die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Wir haben hier im Heft und im Rahmen unserer Veranstaltungen sowie im Podcast „Kurz gefragt“ die Vorbereitung auf die Wahl und die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung umfassend beleuchtet.

In dieser Ausgabe (Grambow, S. 26 ff.) runden wir das Thema mit einem Beitrag ab, der sich mit den ersten Schritten des neuen Betriebsrats nach der Wahl beschäftigt und naturgemäß (vor allem) die Frage aufwirft: Wie gelingt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit? Denn diese ist das Erfolgsrezept im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung, die sowohl auf Arbeitnehmer- aber eben auch auf Arbeitgeberseite Vorteile mit sich bringt; selbst in herausfordernden Krisen- und Katastrophenzeiten, wie das Titelthema der vergangenen Ausgabe AuA 3/26 (Gaul/Breuer, S. 12 ff.) anschaulich darstellt.

Den zuweilen verzögerten Entscheidungsprozessen und eingeschränkter Flexibilität samt Abstimmungsaufwand stehen insbesondere eine höhere Akzeptanz von Arbeitgeberentscheidungen, langfristige(!) Konfliktvermeidung, Aufwertung der Arbeitgebermarke und ein „direkter Draht“ zur Belegschaft entgegen, sodass m. E. auch der „Kostenfaktor Mitbestimmung“ nicht als Gegenargument trägt. Zudem – ganz gleich, wie man dazu steht – liegt das „Ob“ der Mitbestimmung im Betrieb nicht in der Hand der Arbeitgeber, gleichwohl aber das „Wie“. Hier können (und sollten) alle Beteiligten ansetzen und auf (rechts-)kenntnisreiche sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit im gegenseitigen Interesse hinwirken!

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Rechtsanwalt und Partner, Brüggemann und Hinners, Hamburg | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Nach der Wahl

Die ersten Schritte des neuen Betriebsrats

Von März bis Mai 2026 werden deutschlandweit turnusmäßig neue Betriebsräte gewählt. Während in manchen Betrieben die personelle Struktur des Gremiums weitgehend unverändert bleibt, können sich in anderen Betrieben durch neu gewählte Mitglieder oder veränderte Mehrheitsverhältnisse erhebliche Verschiebungen innerhalb des Betriebsrats ergeben.

Zudem kann erstmals ein Betriebsrat gewählt worden sein. Für eine solche erstmalige Wahl müssen die regulären Wahltermine jedoch nicht abgewartet werden. So oder so ist es daher aus Arbeitgebersicht wichtig zu wissen, welche ersten Schritte das neu gewählte Gremium gehen wird und welche Rechte es hat. Sonst droht die Zusammenarbeit gleich mit einem (teuren) Konflikt zu starten.

GEBOT DER VERTRAUENSVOLLEN ZUSAMMENARBEIT

Die gesetzlichen Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind in § 2 Abs. 1 BetrVG verankert. Danach sind beide Betriebsparteien verpflichtet, unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenzuarbeiten. Dieses Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit stellt eine zentrale Leitmaxime des gesamten Betriebsverfassungsrechts dar. Es verpflichtet die Betriebsparteien zu einem Verhalten, das von Ehrlichkeit, Transparenz, Fairness und gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt ist. Die Zusammenarbeit muss darauf gerichtet sein, Konflikte kooperativ zu lösen und die jeweiligen Interessen sachgerecht auszugleichen, wobei das Konfrontationsmodell des Tarifrechts im Betriebsverfassungsrecht ausdrücklich zurücktritt. Verstöße gegen dieses Gebot, etwa durch rechtsmissbräuchliches Verhalten oder die Ausübung formaler Rechtspositionen ohne schutzwürdiges Interesse, können die Unzulässigkeit der Rechtsausübung begründen. Diese werden von der Rechtsprechung jedoch nur in besonders schwerwiegenden Ausnahmefällen angenommen. So kann es nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Niedersachsen (Beschl. v. 24.3.2025 – 8 TaBV 85/24) eine unzulässige Rechtsausübung und einen Rechtsmissbrauch darstellen, wenn ein Betriebsrat die Einsetzung einer Einigungsstelle verlangt, obwohl er nur noch geschäftsführend gem. § 22 BetrVG im Amt ist und bewusst seiner Verpflichtung

nach § 13 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zuwiderhandelt. In diesem Fall verzögert er die Bestellung eines Wahlvorstands in erheblichem Maße.

Konfliktfelder entstehen häufig bei der Auslegung der Mitbestimmungsrechte, der Abgrenzung von Informations- und Mitbestimmungspflichten sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die unternehmerische Entscheidungsfreiheit berühren. Eine transparente Kommunikation und die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats in betriebliche Entscheidungsprozesse kann zur Konfliktvermeidung beitragen, während mangelnde Information, verspätete Beteiligung oder einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers typischerweise zu Auseinandersetzungen führen.

ANFECHTUNG UND NICHTIGKEIT

Fehlerhafte Betriebsratswahlen sind grundsätzlich anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Eine Anfechtung ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinflussen konnte oder bestimmte formale Voraussetzungen nicht eingehalten wurden (§ 19 BetrVG). Die Anfechtung muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Antragsberechtigt sind der Arbeitgeber, mindestens drei Wahlberechtigte sowie jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Für Wahlberechtigte ist die Anfechtung ausgeschlossen, soweit sie sich auf die Unrichtigkeit der Wählerliste stützen, ohne zuvor ordnungsgemäß Einspruch eingelegt zu haben – es sei denn, sie waren daran gehindert (§ 19 Abs. 3 Satz 1, 2 BetrVG). Für den Arbeitgeber ist die Anfechtung ausgeschlossen, soweit sie auf einer von ihm verursachten Unrichtigkeit der Wählerliste beruht (§ 19 Abs. 3 Satz 3 BetrVG).

Typische Anfechtungsgründe sind etwa die unberechtigte Nichtzulassung von Vorschlagslisten durch den Wahlvorstand, das Fehlen wahlberechtigter Personen auf der Wählerliste, eine fehlerhafte Feststellung der Arbeit-



nehmeranzahl mit der Folge einer zu großen Betriebsratsgröße, die Verkennung des Betriebsbegriffs oder unbeaufsichtigte Wahlurnen. Werden weniger Wahlbewerber vorgeschlagen als nach § 9 BetrVG Betriebsratsitze zu besetzen sind, hat der Wahlvorstand keine Nachfrist zur Einreichung weiterer Vorschläge zu setzen. Ein Betriebsrat kann gewählt werden, auch wenn weniger Wahlbewerber zur Verfügung stehen als Betriebsratsitze zu besetzen sind. Die Unwirksamkeit der Wahl folgt daraus nicht (BAG, Beschl. v. 22.5.2025 – 7 ABR 10/24, NZA 2025, 1576).

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Betriebsratswahl können die Wahlunterlagen von Bedeutung sein. Nach § 19 WO hat der Betriebsrat diese bis zum Ende seiner Amtszeit aufzubewahren. Insbesondere der Arbeitgeber kann Einsicht verlangen, auch wenn die Frist zur Wahlanfechtung bereits abgelaufen ist.

Solange nicht rechtskräftig entschieden ist, dass die Wahl unwirksam ist, bleibt der gewählte Betriebsrat im Amt. Auch eine Nichtzulassungsbeschwerde verhindert den Eintritt der Rechtskraft. Daher kann es sehr lange dauern, bis die Wahlanfechtung erfolgreich durchgesetzt ist. Weiter besteht die Möglichkeit, dass der Betriebsrat vor einer rechtskräftigen Entscheidung zurücktritt und einen Wahlvorstand bestellt, der eine Neuwahl durchführt. Für den Antrag, die vorangegangene Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären, entfällt dann das

Rechtsschutzinteresse. Die angefochtene Wahl hat keine Wirkung mehr (LAG Hessen, Beschl. v. 22.9.2025 – 16 TaBV 23/25, NZA-RR 2026, 86).

Die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl ist dagegen nur in ganz besonderen Ausnahmefällen gegeben. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG liegt Nichtigkeit nur dann vor, wenn so eklatant und offensichtlich gegen fundamentale Wahlgrundsätze verstoßen wurde, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht. Die Wahl muss „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“. Ein solcher offensichtlicher und besonders grober Verstoß liegt beispielsweise vor, wenn

- die Wahl ohne Wahlvorstand durchgeführt wird,
- während der Amtszeit eines Betriebsrats ein zweiter Betriebsrat gewählt wird oder
- die Wahl durch Nichtarbeitnehmer erfolgt.

Die bloße Verkennung des Betriebsbegriffs oder formale Fehler führen nach der aktuellen Rechtsprechung regelmäßig nicht zur Nichtigkeit, sondern allenfalls zur Anfechtbarkeit der Wahl (LAG Hessen, Beschl. v. 15.9.2025 – 16 TaBVGa 99/25).

Im Falle der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl ist der Betriebsrat zu keinem Zeitpunkt wirksam im Amt. Er kann daher keine betriebsverfassungsrechtlichen Rechte

oder Pflichten ausüben, kann keine Betriebsvereinbarungen abschließen und hat keinen Anspruch auf Beteiligung oder Schulungen. Die Geltendmachung der Nichtigkeit ist nicht fristgebunden.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Plant der Arbeitgeber Kündigungen, muss er die Besonderheiten zum Kündigungsschutz im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen beachten. Betriebsratsmitglieder können grundsätzlich nur außerordentlich gekündigt werden (§ 15 Abs. 1 KSchG). Zudem ist die Zustimmung des Betriebsrats oder deren arbeitsgerichtliche Ersetzung gemäß § 103 BetrVG erforderlich. Wird ein bisheriges Betriebsratsmitglied nicht erneut ins Gremium gewählt oder wird gar kein neuer Betriebsrat gewählt, genießt es nachwirkenden Kündigungsschutz für ein Jahr. Innerhalb dieser Zeit kann es weiterhin nur außerordentlich gekündigt werden. Einer Zustimmung des Betriebsrats bedarf es aber nicht mehr.

Arbeitsverträge mit Mitgliedern des Wahlvorstands können vom Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur außerordentlich gekündigt werden. Erforderlich ist auch hier die Zustimmung des Betriebsrats bzw. deren Ersetzung. Gleiches gilt in Bezug auf Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an.

Ist eine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, besteht aber kein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber direkt die Zustimmungsersetzung arbeitsgerichtlich beantragen (§ 103 Abs. 2a BetrVG).

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur außerordentlich aus wichtigem Grund zulässig. Der Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer.

Auch Initiatoren einer Betriebsratswahl genießen Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3b KSchG. Unter den Schutz fallen Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen für die Errichtung eines Betriebsrats unternommen und eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, die beinhaltet, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten. Unzulässig ist dann eine Kündigung, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Kündigungsschutz gem. § 15 Abs. 3b KSchG gilt von der Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für drei Monate.

Möglich sind in allen Konstellationen ordentliche betriebsbedingte Kündigungen im Falle einer Betriebsstilllegung (§ 15 Abs. 4 KSchG) oder einer Stilllegung einer Betriebsabteilung, in der einer der o. g. Personen beschäftigt ist, wenn eine Übernahme in eine andere Abteilung nicht möglich ist.

AMTSZEIT DES BETRIEBSRATS

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt gemäß § 21 BetrVG vier Jahre und beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand oder, sofern zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Berechnung der Vierjahresfrist erfolgt nach den §§ 187 ff. BGB, wobei der Tag der Bekanntgabe nicht mitgerechnet wird. Die Amtszeit endet spätestens am 31.05. des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 BetrVG die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden (also jetzt 2026). Bei außerhalb des regulären Wahlzeitraums gewählten Betriebsräten gelten Sonderregelungen, die eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Amtszeit ermöglichen.

VORSITZ UND STELLVERTRETUNG

Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag beruft der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung ein. In der konstituierenden Sitzung erfolgt die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters. Erst mit der Wahl des Vorsitzenden ist der Betriebsrat konstituiert und funktionsfähig. Vorher muss ihn der Arbeitgeber grundsätzlich nicht beteiligen.

Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat nach außen im Rahmen der gefassten Beschlüsse und ist berechtigt, Erklärungen für und gegenüber dem Betriebsrat abzugeben bzw. entgegenzunehmen (§ 26 Abs. 2 BetrVG). Der Stellvertreter übernimmt sämtliche Aufgaben des Vorsitzenden nur im Fall dessen Verhinderung und genießt dann identische Vertretungsbefugnisse. Die Möglichkeit einer „Doppelspitze“ sieht das Gesetz nicht vor. Der Vorsitzende ist kein „Geschäftsführer“ im Sinne eines eigenständigen Willensbildungsorgans, sondern ausschließlich Vertreter in der Erklärung und an die Beschlüsse des Betriebsrats gebunden.

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG UND EHRENAMT

Das Betriebsratsamt wird nach § 37 Abs. 1 BetrVG als Ehrenamt ausgeübt. Eine gesonderte Vergütung für die Betriebsratsstätigkeit ist gesetzlich ausgeschlossen. Während der erforderlichen Betriebsratsarbeit sind die Mitglieder des Betriebsrats jedoch unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit freizustellen, ohne dass es eines besonderen Antrags beim Arbeitgeber bedarf. Zu den erforderlichen Betriebsratsstätigkeiten zählen insbesondere Betriebsratssitzungen, Sprechstunden für Arbeitnehmer sowie die Teilnahme an zulässigen Fortbildungen und Schulungen. Der Freistellungsanspruch ist nicht auf Gremiensitzungen beschränkt, sondern umfasst alle zur ordnungsgemäßen Amtsausübung notwendigen Tätigkeiten. Das Betriebsratsmitglied ist verpflichtet, den Arbeitgeber rechtzeitig über Ort, Zeitpunkt und voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit zu informieren, sofern der Arbeitgeber Dispositionen über die Arbeitsverteilung treffen muss. In Betrieben mit regelmäßig mehr als 200 Arbeitnehmern sieht § 38 BetrVG die vollständige Freistellung min-

destens eines Betriebsratsmitglieds vor. Die Anzahl der Freistellungen steigt mit der Zahl der Beschäftigten und kann unter bestimmten Voraussetzungen auch auf mehrere Mitglieder verteilt werden. Die Wahl der freizustellenden Mitglieder erfolgt nach Beratung mit dem Arbeitgeber und in geheimer Wahl. Der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen, wenn er die Freistellung für sachlich nicht vertretbar hält. Die gesetzlichen Regelungen gewährleisten so einerseits die Unabhängigkeit und Handlungsfähigkeit des Betriebsrats, andererseits aber auch die Wahrung betrieblicher Interessen durch Informations- und Abstimmungspflichten.

VERGÜTUNG FREIGESTELLTER MITGLIEDER

Das Ehrenamtsprinzip kann insbesondere bei vollständig für die Betriebsratsarbeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern zu Schwierigkeiten bei der Frage der Gehaltsentwicklung führen. Andere Mitarbeiter entwickeln sich im Betrieb weiter, erhalten möglicherweise Beförderungen und Gehaltserhöhungen. Bei den freigestellten Betriebsratsmitgliedern erfolgt diese Entwicklung möglicherweise nicht, da sie während der Freistellung keine Arbeitsleistung erbringen.

Das Gesetz regelt in § 37 Abs. 4 BetrVG zunächst, dass das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer bemessen werden darf als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Eine Erhöhung des Entgelts orientiert sich gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG an betriebsüblichen Karrieren. Ein betriebsüblicher Aufstieg ist dann anzunehmen, wenn die Mehrzahl vergleichbarer Arbeitnehmer diesen Aufstieg erreicht hat. Erforderlich ist also die Bildung einer zutreffenden Vergleichsgruppe. Heranzuziehen sind grundsätzlich nur Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme (nicht Freistellung) ähnliche Tätigkeiten wie das jeweilige Betriebsratsmitglied ausgeübt haben und dafür in gleicher Weise fachlich und persönlich qualifiziert waren.

Liegt ein sachlicher Grund vor, kann einer Neubestimmung der Vergleichsgruppe erforderlich werden. Das Gesetz sieht die Möglichkeit betrieblicher Regelungen zur Vergleichbarkeit vor. Eine gerichtliche Überprüfung ist auf Fälle der groben Fehlerhaftigkeit beschränkt. Hinzu kommt, dass die Betriebsparteien konkrete Vergleichspersonen in Textform benennen können.

Korrigiert der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 IV 1 BetrVG darstellen durfte, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war (BAG 20.3.2025 – 7 AZR 46/24, NZA 2025,1177).

Für das Betriebsratsmitglied kann sich über diesen Mindestanspruch ein unmittelbarer Anspruch auf eine höhere Vergütung aus § 611a Abs. 2 BGB i. V. m. § 78 S. 2 BetrVG ergeben, wenn die Zahlung einer geringeren Vergütung eine Benachteiligung wegen der Betriebsrats Tätigkeit bedeutet (BAG, Urt. v. 23.11.2022 – 7 AZR 122/22). Ein Anspruch auf Gewährung einer höheren Vergütung kann

sich ergeben, wenn eine Beförderung des Betriebsratsmitglieds auf eine ausgeschriebene, höher dotierte Stelle wegen der Betriebsrats Tätigkeit verwehrt wurde. Das Betriebsratsmitglied muss in einem Rechtsstreit darlegen und beweisen, dass ihm ohne das Betriebsratsamt die höherwertige Tätigkeit tatsächlich übertragen worden wäre (BAG, Urt. v. 20.1.2021 – 7 AZR 52/20, NZA 2021, 864). Bewirbt sich ein Betriebsratsmitglied auf eine freie Stelle, liegt in der Berücksichtigung seiner während der Amts Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Beurteilung seiner Eignung keine unzulässige Begünstigung, soweit dieser Befähigungszuwachs für die Stelle karriere- und vergütungsrelevant ist (BAG, Urt. v. 13.8.2025 – 7 AZR 174/24, NZA 2026, 131). Gewährt ein Vorstand, Geschäftsführer oder auch ein Prokurist unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot einem Mitglied des Betriebsrats ein überhöhtes Arbeitsentgelt, kann dies den Straftatbestand der Untreue nach § 266 Abs. 1 StGB erfüllen.

ANSPRUCH AUF SCHULUNGEN

Betriebsratsmitglieder haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, sofern diese für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, die Kosten für diese erforderlichen Schulungen zu tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Grundlagenschulungen, die Kenntnisse des gesamten BetrVG, des allgemeinen Arbeitsrechts sowie der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermitteln, gelten regelmäßig als erforderlich, insbesondere bei erstmaliger Wahl eines Betriebsratsmitglieds. Verfügt ein Mitglied bereits über die erforderlichen Kenntnisse, besteht kein Schulungsanspruch. Bei Spezialthemen ist die Teilnahme auf diejenigen Betriebsratsmitglieder zu beschränken, die mit der entsprechenden Thematik aufgrund der Aufgabenverteilung im Betriebsrat betraut sind. Zudem muss ein betrieblicher Bezug vorliegen. Der Betriebsrat muss bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungen auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht nehmen und die Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig anzeigen. Der Arbeitgeber kann bei Konflikten die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung ersetzt.

Bei der Entscheidung über die Entsendung eines seiner Mitglieder zu einer Schulung hat der Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch die Auswahl des Schulungsformats, also ob eine Präsenzschiulung für erforderlich gehalten wird, oder stattdessen ein inhaltsgleiches Webinar. Der Betriebsrat braucht sich nicht generell auf die Möglichkeit eines Webinars verweisen lassen (BAG, Beschl. v. 7.2.2024 – 7 ABR 8/23, NZA 2024, 767). Nach verbreiteter Rechtsprechung soll der Betriebsrat per einstweiliger Verfügung durchsetzen können, dass einzelne Betriebsratsmitglieder zur Teilnahme einer konkreten, bevorstehenden Schulung freigestellt und arbeitgeberseitig die Kosten übernommen werden (LAG Hessen, Beschl. v. 25.8.2025 – 16 TaBVGa 83/25). Diese Sichtweise überzeugt nicht.

Zunächst bedarf es keiner Freistellung. Das betroffene Betriebsratsmitglied ist zur Teilnahme einer erforderlichen Schulung per Gesetz freigestellt (LAG Niedersachsen, Beschl. v. 16.10.2024 – 8 TaBVGa 70/24). Die Kostentragung ergibt sich ebenfalls aus der Erforderlichkeit. Nach § 37 Abs. 7 BetrVG besteht darüber hinaus ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Bei erstmaliger Amtsübernahme sind es sogar vier Wochen. Die Kosten trägt hier jedoch nicht der Arbeitgeber. Ersatzmitglieder haben grundsätzlich keinen Schulungsanspruch, es sei denn, sie nehmen dauerhaft die Aufgaben eines ordentlichen Mitglieds wahr.

BETRIEBSRATSRaum

Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Überlassung von Räumlichkeiten für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang und mit der notwendigen Ausstattung. Zur notwendigen Ausstattung eines Betriebsrats gehört regelmäßig (neben den bereits erwähnten Räumlichkeiten):

- eine Druck-/Kopiermöglichkeit,
- ein verschließbarer Schrank,
- ein (oder mehrere) Computer/Laptop mit E-Mail- und Internetzugang,
- ein Telefon (ggf. auch Mobiltelefon),
- die Möglichkeiten für Bekanntmachungen („schwarzes Brett“, ggf. Intranet),
- aktuelle Ausgaben der Arbeitsgesetze für jedes Betriebsratsmitglied,
- ein aktueller Kommentar zum BetrVG (bei größeren Betriebsräten auch mehrere),
- eine (auch gewerkschaftsnahe) betriebsverfassungs-/arbeitsrechtliche Zeitschrift nach Wahl (zumindest bei größeren Betriebsräten).

BESCHLÜSSE DES BETRIEBSRATS

Die Wirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Maßnahmen hängt maßgeblich von einer formell ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats ab. Zahlreiche praxisrelevante Fehlerquellen betreffen insbesondere Ladung, Beschlussfähigkeit, Teilnahmeberechtigung, Abstimmungsverfahren sowie Dokumentation. Zentrale Wirksamkeitsvoraussetzung ist zunächst die ordnungsgemäße Einladung aller Betriebsratsmitglieder unter Mitteilung einer hinreichend bestimmten Tagesordnung (§ 29 Abs. 2 BetrVG). Beschlüsse zu nicht angekündigten Gegenständen sind aber bei einstimmiger Erweiterung der Tagesordnung durch die anwesenden Mitglieder zulässig.

Die Beschlussfähigkeit richtet sich nach § 33 Abs. 2 BetrVG und setzt die Teilnahme von mindestens der Hälfte der tatsächlich amtierenden Betriebsratsmitglieder voraus. Fehler treten häufig im Zusammenhang mit der Beteiligung von Ersatzmitgliedern auf. Diese sind nur bei rechtlicher Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds (z. B. Krankheit, Urlaub, persönliche Betroffenheit) zu laden. Zudem ist ein Mitglied bei eigener unmittel-

barer Betroffenheit von Beratung und Abstimmung ausgeschlossen, denn insoweit liegt ebenfalls eine rechtliche Verhinderung vor. Eine bloß faktische oder freiwillige Nichtteilnahme begründet keine Verhinderung. Die unberechtigte Teilnahme oder das pflichtwidrige Unterlassen der Ladung eines Ersatzmitglieds führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse. Die Ladung eines Ersatzmitglieds muss so rechtzeitig erfolgen, dass es ausreichend Zeit hat, die Tagesordnung zu prüfen und sich inhaltlich auf die Sitzung vorzubereiten. Wird die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds sehr kurzfristig bekannt, etwa erst am Tag der Sitzung selbst, darf der Vorsitzende regelmäßig davon ausgehen, dass eine rechtzeitige Nachladung nicht mehr möglich ist. Eine Nachladung kann dann unterbleiben (BAG, Urt. v. 20.05.2025 – 1 AZR 35/24).

Auch das Abstimmungsverfahren birgt Fehlerquellen. Maßgeblich ist die Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder (§ 33 Abs. 1 BetrVG). Enthaltungen wirken wie Nein-Stimmen, da ein positives Überwiegen der Ja-Stimmen erforderlich ist. Unzutreffende Stimmzählungen führen unmittelbar zur Nichtigkeit des Beschlusses.

Hinsichtlich der Sitzungsform bleibt die Präsenzsitzung der gesetzliche Regelfall. Video- und Telefonkonferenzen sind nur unter den Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG zulässig, insbesondere bedürfen sie einer Regelung in der Geschäftsordnung. Präsenzsitzung müssen weiterhin den Vorrang genießen. Zwingend ist ferner die ordnungsgemäße Protokollierung der Sitzung (§ 34 BetrVG). Die Niederschrift muss insbesondere den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthalten und von Vorsitzendem sowie einem weiteren Mitglied unterzeichnet sein. Eine Anwesenheitsliste ist ebenfalls beizufügen. Der Arbeitgeber darf zur Überprüfung der ordnungsgemäßen Beschlussfassung eine entsprechende Abschrift verlangen.

In materieller Hinsicht ist der Zeitpunkt der Beschlussfassung bedeutsam. Grundsätzlich muss der Beschluss vor Einleitung der jeweiligen Maßnahme (z. B. Beauftragung eines Rechtsanwalts, Einleitung eines Gerichtsverfahrens, Schulungsteilnahme) vorliegen. Jedoch ist eine nachträgliche Genehmigung möglich, auch mit kostenrechtlicher Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber, sofern die Maßnahme erforderlich war (BAG, Beschl. v. 25.9.2024 – 7 ABR 37/23). Damit hat sich die bisher restriktivere Linie zur Kostentragung bei zunächst unwirksamer Beschlusslage zugunsten größerer Flexibilität des Betriebsrats verschoben.

Formelle Fehler im Beschlussverfahren führen regelmäßig zur Unwirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Maßnahmen. Für Arbeitgeber eröffnet dies Prüfungsrechte, für Betriebsräte erhebliche Rechtsrisiken.

FAZIT

Betriebsratsarbeit ist kompliziert. Es gilt, viele Vorschriften und eine umfangreiche Rechtsprechung zu beachten. Sind sich die Betriebsparteien ihrer Rechte und Pflichten bewusst, lassen sich Konflikte einfacher vermeiden. Eine gute Zusammenarbeit spart Ärger und Kosten. ■



Tobias Grambow,
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Partner,
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater Partnerschafts-
gesellschaft mbB, Berlin