

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Änderung des BetrVG zur Betriebsratsvergütung**
- 2. Keine Kostentragungspflicht von Betriebsratsmitgliedern bei Anwaltskosten**  
BAG, Urteil vom 25.10.2023, Az.: 7 AZR 338/22
- 3. Auskunftsanspruch des Betriebsrats über die im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten**  
BAG, Beschluss vom 09.05.2023, Az.: 1 ABR 14/22

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

### 1. Änderung des BetrVG zur Betriebsratsvergütung

Zum 24.07.2024 ist § 37 Abs. 4 BetrVG geändert worden. Durch die Gesetzesnovelle sollen die nach einem Urteil des BGH aus Januar 2023 entstandenen Rechtsunsicherheiten zur Betriebsratsvergütung beseitigt werden. § 37 Abs. 4 BetrVG ist daher nunmehr um klarstellende Regelungen ergänzt worden, indem der Begriff der „vergleichbaren Arbeitnehmer“ konkretisiert wird. Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln können. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.

Es empfiehlt sich daher für alle Betriebsräte, eine entsprechende Betriebsvereinbarung über die Bildung von Vergleichsgruppen abzuschließen. So besteht eine größere Sicherheit, dass die darauf basierende Betriebsratsvergütung im Streitfall auch von Arbeitsgerichten akzeptiert wird.

## 2. Keine Kostentragungspflicht von Betriebsratsmitgliedern bei Anwaltskosten BAG, Urteil vom 25.10.2023, Az.: 7 AZR 338/22

*Erfüllt der Arbeitgeber eine ihm gegenüber als Kosten betriebsrätlicher Tätigkeiten erhobene Forderung, kann er keinen Regress bei den Betriebsratsmitgliedern nehmen mit dem Argument, er habe mangels Erforderlichkeit der Kosten deren Schuld getilgt.*

### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Eine Anwaltskanzlei hatte ein Betriebsratsmitglied außergerichtlich gegenüber der Arbeitgeberin hinsichtlich der Teilnahme an einer Betriebsratsschulung vertreten. Die insofern entstandenen Kosten hatte die Anwaltskanzlei bei der Arbeitgeberseite geltend gemacht. Die Arbeitgeberin hat die Rechnung letztlich beglichen, stellte sich im Nachhinein aber auf den Standpunkt, das durch die Kanzlei vertretene Betriebsratsmitglied sei selbst zur Zahlung verpflichtet. Aus diesem Grunde behielt sie den Nettobetrag der Rechnung von dem Arbeitseinkommen des Betriebsratsmitglieds ein. Im gerichtlichen Verfahren verlangte das Mitglied erfolgreich die vollständige Auszahlung seines Arbeitseinkommens. Nachdem es bereits erst- und zweitinstanzlich obsiegt hatte, gab dem Betriebsratsmitglied letztlich auch das BAG Recht. Nach dessen Auffassung kann ein Arbeitgeber seine sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG ergebende Kostentragungspflicht nicht nachträglich auf Betriebsratsmitglieder abwälzen. Insofern besteht ein Rückgriffsverbot. Sofern der Arbeitgeber einwenden möchte, er sei zu einer Kostentragung nicht verpflichtet, weil die Kosten i.S.d. § 40 Abs. 1 BetrVG nicht „erforderlich“ seien, müsse er dies in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren vorab klären. Diese im Beschlussverfahren zu leistende Prüfung kann nicht nachträglich in einem wie im vorliegenden Fall geführten Urteilsverfahren erfolgen.

### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen und verschafft Betriebsratsmitgliedern eine weitere Rechtssicherheit. Arbeitgebern ist es verwehrt, Betriebsratsmitglieder nachträglich für Kosten im Zusammenhang mit dem Betriebsratsamt in Anspruch zu nehmen. Hat ein Arbeitgeber einmal eine Rechnung bezahlt, besteht daher für alle Seiten Klarheit, die nicht im Nachhinein noch einmal in Frage gestellt werden kann.

### 3. Auskunftsanspruch des Betriebsrats über die im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten

BAG, Beschluss vom 09.05.2023, Az.: 1 ABR 14/22

*Die Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i.V.m. § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erfasst auch die Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten leitenden Angestellten.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

In dem Betrieb der Arbeitgeberin gab es keine Schwerbehindertenvertretung. Der Betriebsrat verlangte daher selbst die Übermittlung eines Verzeichnisses über die im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen – auch der leitenden Angestellten. Diese Auskunft verweigerte die Arbeitgeberin mit dem Argument, dass der Schwellenwert für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung nicht erreicht sei. Diese Weigerungshaltung hatte vor Gericht keinen Erfolg. Das BAG hat klargestellt, dass der Informationsanspruch des Betriebsrats weit zu verstehen ist. Es müsse insofern ein niederschwelliges Schutzsystem etabliert werden, zu dem auch der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG gehöre. Dieser bestand nach Auffassung des BAG im vorliegenden Fall unabhängig davon, ob die Schwelle zur Grenze einer Schwerbehindertenwahl erreicht worden war. Des Weiteren stellte das BAG heraus, dass der Auskunftsanspruch unabhängig davon besteht, ob die betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis zur Weitergabe ihrer Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung an den Betriebsrat erteilt haben – und, dass sich dieser auch auf leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG bezieht.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Erfüllen Arbeitgeber den sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergebenden Unterrichtsanspruch nicht, kann der Betriebsrat die entsprechenden Auskünfte in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen. Werden mit der Auskunft auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmer\*innen begehrt, stehen dem datenschutzrechtliche Bestimmungen nicht entgegen. Aufgrund des bestehenden Unterrichtsanspruchs des Betriebsrats ist die damit verbundene Datenverarbeitung nach § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG erforderlich und zulässig.