

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

- 1. Anforderungen an das Betriebsratsbüro**  
LAG Hessen, Beschluss vom 31.07..2023, Az.: 16 TaBV 151/22
- 2. Anspruch auf Präsenzseminar statt Webinar**  
BAG, Beschluss vom 07.02.2024, Az.: 7 ABR 8/23
- 3. Durchsetzung von Rechtsanwaltskosten im einstweiligen Verfügungsverfahren**  
ArbG Stuttgart, Beschluss vom 08.05.2024, Az.: 30 BVGa 8/24

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein

- .....
- 1. Anforderungen an das Betriebsratsbüro**  
LAG Hessen, Beschluss vom 31.07..2023, Az.: 16 TaBV 151/22

*Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Betriebsrat andere als die bisher genutzten Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, sofern diese den konkreten Erfordernissen des Betriebsrats genügen. Sie müssen optisch und akustisch soweit abgeschirmt sein, dass sie von Zufallszeugen von Außen nicht eingesehen und abgehört werden können.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Den bislang durch den Betriebsrat genutzten Raum wollte der Arbeitgeber für sich beanspruchen und beehrte vom Betriebsrat gerichtlich die Herausgabe. Alternativ wollte er nicht weit vom Betrieb entfernt für den Betriebsrat Räumlichkeiten anmieten. Die Räumlichkeiten lagen im ersten Stock und waren durch eine offene Treppe erreichbar. Der erste Raum war von der Treppe nicht abgegrenzt, sondern offen. Der zweite Raum war durch den ersten Raum durch ein großes Fenster einsehbar. Beide Räumlichkeiten erachtete das Gericht für völlig unzureichend. Es stellte heraus, dass die erforderliche Vertraulichkeit infolge der offenen Treppe und des damit einhergehenden fehlenden Schallschutzes nicht gewährleistet sei. Außerdem könnten die Betriebsratsmitglieder dort keine Unterlagen liegen lassen, wenn der Raum nicht nach außen hin abgrenzbar und abschließbar sei.

Auch der zweite Raum war aus Sicht des LAG Hessen ungeeignet, da dieser durch das Innenfenster eingesehen werden konnte. Der Betriebsrat konnte vom Arbeitgeber daher nicht dazu gezwungen werden, sein altes Betriebsratsbüro zu verlassen und die neuen Räumlichkeiten zu nutzen.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Die Entscheidung reiht sich ein in die bestehende Rechtsprechung. Die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten müssen geeignet sein, die Betriebsratsarbeit ordnungsgemäß und vertraulich durchzuführen. Zwar entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber, welche betrieblichen Räumlichkeiten er dem Betriebsrat zur Verfügung stellt; des Weiteren ist er berechtigt, dem Betriebsrat (jederzeit) andere Räumlichkeiten zuzuweisen. Allerdings müssen die Räumlichkeiten so beschaffen sein, dass dem Betriebsrat seine Aufgabenwahrnehmung ohne Hindernisse möglich ist. Das heißt insbesondere, dass der Betriebsrat in den Räumlichkeiten Sitzungen und Besprechungen vertraulich durchführen, Schreibarbeiten ausführen und auch Sprechstunden abhalten kann. Die Räumlichkeiten müssen daher ausreichend groß sowie optisch und akustisch so abgeschirmt sein, dass sie von außen durch andere Personen nicht eingesehen oder abgehört werden können.

## **2. Anspruch auf Präsenzseminar statt Webinar**

BAG, Beschluss vom 07.02.2024, Az.: 7 ABR 8/23

*Ein Betriebsrat hat bei der Entscheidung zu einer Schulungsveranstaltung einen Beurteilungsspielraum, der sich auch auf das Schulungsformat erstreckt.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Die im Betrieb gebildete Personalvertretung, die rechtlich einem Betriebsrat gleichzusetzen war, entschloss sich zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“. Zu dieser Schulungsveranstaltung sollten zwei kürzlich nachgerückte Ersatzmitglieder entsandt werden. Die Arbeitgeberin stellte die Erforderlichkeit dieser Grundlagenschulung nicht prinzipiell in Abrede, forderte die Vertretung aber auf, statt der Präsenzveranstaltung ein inhaltlich identisches Webinar auszuwählen. Dies lehnte die Personalvertretung ab und entsandte ihre beiden Mitglieder zu der Präsenzveranstaltung. Im Nachhinein beehrte sie gerichtlich die Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin. Diese wurde das BAG bestätigt. Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG besteht ein Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Hierbei hat ein Betriebsrat einen Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraum.

Hierbei seien zwar bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung die Kosteninteressen des Arbeitgebers mitzubersichtigen. Allerdings habe ein Betriebsrat grundsätzlich einen Ermessensspielraum hinsichtlich des Schulungsformates. Würde ein Betriebsrat sich statt für ein Webinar für eine Präsenzveranstaltung entscheiden, könne er hierbei berücksichtigen, dass die Präsenzveranstaltung persönliche Austauschmöglichkeiten bietet. Unter diesem Aspekt könne und dürfe die Präsenzveranstaltung dem Webinar vorgezogen werden.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind häufiger Grund für Differenzen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Arbeitgeber führen hier typischerweise verschiedene Aspekte an, um die Kostenübernahme für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zu verweigern. Dies können Kosten im Allgemeinen sein oder auch aus Sicht des Arbeitgebers überflüssige Schulungsinhalte. Gerade auch das Argument, dass Webinare gegenüber Präsenzveranstaltungen kostengünstiger sind, da hierbei keine Übernachtungs- und Verpflegungskosten anfallen, wird arbeitgeberseitig gerne herangezogen. Diesem Argument hat das BAG in seiner Entscheidung nunmehr eine Absage erteilt.

### **3. Durchsetzung von Rechtsanwaltskosten im einstweiligen Verfügungsverfahren** ArbG Stuttgart, Beschluss vom 08.05.2024, Az.: 30 BVGa 8/24

*Die Durchsetzung der Übernahme von Rechtsanwaltskosten nach § 40 BetrVG durch einzelnes Betriebsratsmitglied gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens ist nur in Ausnahmekonstellationen denkbar.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Ein einzelnes Betriebsratsmitglied hatte gegen die Arbeitgeberin verschiedene arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren eingeleitet, u.a. betreffend die Feststellung einer Behinderung von Betriebsrats Tätigkeit und Schulungsveranstaltungen. Im vorliegenden Verfahren begehrte das Betriebsratsmitglied von der Arbeitgeberin im Wege der einstweiligen Verfügung, die Rechtsanwaltskosten eines noch zu beauftragenden Rechtsanwaltes für die bereits eingeleiteten Verfahren zu übernehmen. Ein Beschluss des Betriebsrats lag weder zur Einleitung der einzelnen Verfahren, noch hinsichtlich des einstweiligen Verfügungsverfahrens vor; das Betriebsratsmitglied handelte vielmehr auf eigene Faust. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass das einstweilige Verfügungsverfahren grundsätzlich zulässig ist. Zwar sei zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens ein (wirksamer) Betriebsratsbeschluss erforderlich. Dies gelte indes nicht, wenn es um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes ginge und insofern eine vorherige Einholung eines Beschlusses nicht zumutbar sei.



Diese Unzumutbarkeit sei in der Konstellation gegeben, dass ein Betriebsrat die rechtliche Durchsetzung des Schulungsanspruchs eines einzelnen Betriebsratsmitglieds ablehnt. Allerdings fehlte es im vorliegenden Fall an einem Verfügungsgrund, mithin an einer Eilbedürftigkeit bzw. Dringlichkeit. Die zugrundeliegenden Verfahren, bezüglich derer das Betriebsratsmitglied im einstweiligen Verfügungsverfahren die Kostenübernahme eines Rechtsanwalts begehrte, waren zum Teil bereits über mehrere Monate bei Gericht anhängig. Wenn vor diesem Hintergrund erst später ein einstweiliges Verfügungsverfahren eingeleitet wurde, war hierdurch nach Auffassung des Gerichts eine Widerlegung der Dringlichkeit zu sehen.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Interessant ist, dass das Arbeitsgericht Stuttgart in der Entscheidung herausstellt, dass die Durchsetzung der Übernahme von Rechtsanwaltskosten grundsätzlich in einem einstweiligen Verfügungsverfahren denkbar ist. Eine solche Möglichkeit besteht nach Auffassung des Gerichts grundsätzlich dann, wenn vor Einleitung eines Beschlussverfahrens keine Prozessvertretung gefunden werden kann, weil nach zumutbaren Anstrengungen eine Vertretung gerade wegen einer fehlenden Kostenzusage des Arbeitgebers nicht erfolgt. Insofern muss allerdings beachtet werden, dass hierfür dann das antragstellende Betriebsratsmitglied darlegungs- und beweispflichtig ist. Es müssen im Zweifel im Vorfeld mehrere Rechtsanwaltskanzleien angefragt und um Rechtsvertretung gebeten werden. Erst wenn diese mit der Begründung ablehnen, dass das Mandat nicht übernommen werden kann, solange keine Kostenzusage der Arbeitgeberseite vorliegt, hat die Erhebung einer einstweiligen Verfügung Aussicht auf Erfolg.