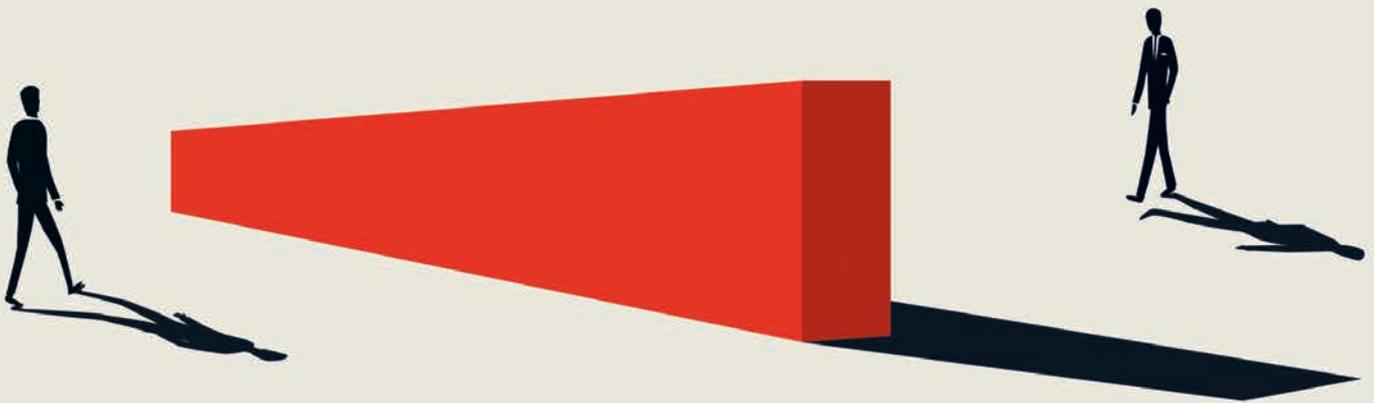


Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat



Nach der Betriebsratswahl

Schulungsanspruch des Betriebsrats

Betriebsrat und Datenschutz

Sozialplan: Muss ein Betriebsrat schon bestehen?

„Nun ist er halt da ...“

Nach der Betriebsratswahl

Von März bis Ende Mai 2022 finden deutschlandweit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Während in manchen Betrieben bei der Zusammensetzung des Gremiums alles beim Alten bleibt, kann sich in anderen Betrieben durch neue Mitglieder oder andere Mehrheitsverhältnisse einiges ändern und Arbeitgeber mit neuen Konstellationen konfrontiert werden. Und in manch einem Betrieb wird gar zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt – wenngleich damit nicht bis zu den turnusmäßigen Wahlen gewartet werden müsste. Mit dem neuen Betriebsrat ergeben sich regelmäßig typische Fragestellungen, denen im Folgenden nachgegangen werden soll.



NICHTIGKEIT DER BETRIEBSRATSWAHL

Zunächst stellt sich – nicht nur für den Arbeitgeber – die Frage, ob die Wahl überhaupt wirksam ist. War sie fehlerhaft, kann sie anfechtbar sein. Bei besonders schwerwiegenden Verstößen gegen geltendes Recht kommt sogar die Nichtigkeit der Wahl in Betracht. Ist das der Fall, so ist der gewählte Betriebsrat zu keinem Zeitpunkt rechtswirksam im Amt. Folglich kann er keine Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen, muss nicht beteiligt werden, hat keinen Schulungsanspruch usw. Nach der Rechtsprechung des BAG muss ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl vorliegen, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht. Nur bei einem offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften ist ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen (BAG, Beschl. v. 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, S. 1561).

So führt bspw. die Verknennung des Betriebsbegriffs regelmäßig nicht zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl (BAG, Beschl. v. 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, AuA 3/14, S. 183). Ein solch grober Verstoß kann aber angenommen werden, wenn die Betriebsratswahl ohne Wahlvorstand erfolgt, wenn während der Amtszeit eines Betriebsrats ein weiterer Betriebsrat gewählt wird sowie in vergleichbaren Konstellationen.

ANFECHTBARKEIT DER BETRIEBSRATSWAHL

Eine Betriebsratswahl ist gem. § 19 BetrVG anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Eine Anfechtung kommt bspw. in Betracht, wenn

- der Wahlvorstand zu Unrecht Vorschlagslisten zur Wahl nicht zugelassen hat,
- aktiv Wahlberechtigte nicht auf die Wählerliste gesetzt hat,
- der Wahlvorstand von einer zu großen Arbeitnehmeranzahl ausgegangen ist und so ein zu großer Betriebsrat gewählt wurde,
- der Betriebsbegriff verkannt wurde,
- die Wahlurne unbeaufsichtigt blieb usw.

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Betriebsratswahl können die Wahlunterlagen wichtig sein. Der Betriebsrat hat diese gem. § 19 Wahlordnung (WO) bis zum Ende seiner Amtszeit aufzubewahren. Unter anderem der Arbeitgeber kann vom Betriebsrat Einsicht in diese Wahlunterlagen verlangen. Das gilt auch, wenn die Frist zur Wahlanfechtung bereits abgelaufen ist (BAG, Beschl. v. 27.7.2005 – 7 ABR 54/04, AuA 3/06, S. 175). Anders als im Falle der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl, die jederzeit und auch inzident geprüft werden kann, ist die Wahlanfechtung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Nach Ablauf dieser

Frist gilt die Wahl als wirksam. Die Anfechtung der Wahl setzt eine Anfechtungsberechtigung voraus, die in § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestimmt ist auf mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder den Arbeitgeber. Zudem ist eine Wahlanfechtung durch die Wahlberechtigten ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde, sofern sie nicht daran gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist wiederum ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

KONSTITUIERUNG DES NEUEN BETRIEBSRATS

Der Wahlvorstand beruft gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die gewählten Betriebsratsmitglieder zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ein (konstituierende Sitzung). Diese Einladung muss innerhalb einer Woche nach dem Wahltag, diesen nicht mitgerechnet, erfolgen. Die konstituierende Sitzung selbst muss nicht innerhalb dieser Wochenfrist stattfinden. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. Damit ist die Tätigkeit des Wahlvorstandsvorsitzenden beendet. Leitet der Wahlvorstandsvorsitzende auch die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden, ist diese Wahl fehlerhaft und kann arbeitsgerichtlich angegriffen werden (BAG, Beschl. v. 28.2.1958 – 1 ABR 3/57, AP BetrVG § 29 Nr. 1). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nicht beteiligen, anhören etc., solange ein Vorsitzender nicht gewählt ist. Er ist auch i. d. R. nicht verpflichtet, mitbestimmungspflichtige Entscheidungen, z. B. Umstrukturierungen, Kündigungen etc., bis zur Konstituierung aufzuschieben.

Der neu gewählte Betriebsrat ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG Funktionsnachfolger des alten Betriebsrats (BAG, Beschl. v. 19.12.2018 – 7 ABR 79/16, NZA 2019, S. 940). Er tritt folglich in alle Rechtsstreitigkeiten (BAG, Beschl. v. 8.12.2010 – 7 ABR 69/09, NZA 2011, S. 362) und Einigungsstellenverfahren ein. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden, die mit dem vorangegangenen Betriebsrat abgeschlossen wurden, bleiben in Kraft.

KOSTEN DES WAHLVORSTANDS

Der Arbeitgeber trägt gem. § 20 Abs. 3 BetrVG die erforderlichen Kosten der Betriebsratswahl. Hat der Wahlvorstand bspw. ordnungsgemäß einen Rechtsanwalt mit der Vertretung in einem erforderlichen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beauftragt, so steht ihm gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf Freistellung von diesen Kosten zu. Er kann seinen Freistellungsanspruch auch an seinen Anwalt zur Geltendmachung als Kostenersatzanspruch in eigenem Namen abtreten (BAG, Beschl. v. 11.11.2009 – 7 ABR 26/08, AuA 5/10, S. 310).

Nach Ende der Amtszeit können die ehemaligen Wahlvorstandsmitglieder den Freistellungsanspruch im Beschlussverfahren (weiter-)verfolgen (BAG, Beschl. v. 3.12.1987 – 6 ABR 79/85, NZA 1988, S. 440).

BILDUNG VON AUSSCHÜSSEN

Betriebsräte mit neun oder mehr Mitgliedern haben nach § 27 BetrVG einen Betriebsausschuss zu bilden. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Die Anzahl seiner Mitglieder (mindestens drei) richtet sich nach der Größe des Betriebsrats. Betriebsräte kleinerer Betriebe, die also weniger als neun Mitglieder haben, können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen, § 27 Abs. 3 BetrVG.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern ermöglicht § 28 BetrVG die Bildung weiterer Ausschüsse, um diesen fachspezifische Aufgaben zu übertragen (z. B. Dienstplan-Ausschuss). Die Möglichkeit, solche Ausschüsse zu bilden, hat jedoch Grenzen. So sind regelmäßig interne, verwaltungsmäßige, organisatorische und ggf. wiederkehrende Aufgaben des Betriebsrats, also etwa die Erledigung des Schriftverkehrs, Entgegennahme von Anträgen von Arbeitnehmern, die Einholung von Auskünften, die Vorbereitung von Betriebsratssitzungen sowie von Betriebsversammlungen, gerade keine spezifischen, inhaltlich festgelegte Themengebiete. Deshalb kann die Bildung eines geschäftsführenden Ausschusses weder auf § 27 BetrVG noch auf § 28 BetrVG gestützt werden (BAG, Beschl. v. 14.8.2013 – 7 ABR 66/11, NZA 2014, S. 161). Ebenso wenig ist der Betriebsrat berechtigt, einen Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit zu bilden. Die Öffentlichkeitsarbeit ist kein fachspezifisches Thema, sondern gehört zu den laufenden Geschäften des Betriebsrats, für die der Betriebsausschuss zuständig ist (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 15.2.2018 – 14 TaBV 675/17).

Es können auch gemeinsame Ausschüsse mit Betriebsräten und Arbeitgebervertretern gebildet werden, wie sich aus § 28 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergibt. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist allerdings vom Arbeitgeber alleine zu errichten. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Bildung des ASA (BAG, Beschl. v. 15.4.2014 – 1 ABR 82/12, NZA 2014, S. 1094). In Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern sieht § 106 BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vor.

FREISTELLUNGSANSPRUCH DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Das Betriebsratsamt wird als Ehrenamt ausgeübt, § 37 Abs. 1 BetrVG. Betriebsratsmitglieder erhalten für diese Tätigkeit keine Vergütung. Der Arbeitgeber ist jedoch zur Fortzahlung der Vergütung während der erforderlichen Betriebsratsarbeit verpflichtet. Betriebsratsmitglieder sind für die erforderliche Betriebsratsarbeit freigestellt. Eines Freistellungsantrags beim Arbeitgeber bedarf es nicht. Zu den erforderlichen Betriebsratsarbeiten können z. B.

- Betriebsratssitzungen,
- Sprechstunden für die Arbeitnehmer und
- zulässige Fortbildungen/Schulungen gehören.

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf eine Teilnahme an Gremiensitzungen/-aktivitäten beschränkt; es muss sich aber um Betriebsratstätigkeiten handeln (z. B. Prüfung eines Dienstplanentwurfs).

Der Betriebsrat bzw. das jeweilige Betriebsratsmitglied, das während der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten nachgehen muss, ist verpflichtet, den Arbeitgeber im Voraus rechtzeitig über Ort, Zeitpunkt und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit zu benachrichtigen. Eine solche Verpflichtung besteht lediglich dann nicht, wenn der Arbeitgeber keine Dispositionen über die Verteilung der nicht erledigten Arbeit treffen muss (BAG, Beschl. v. 29.6.2011 – 7 ABR 135/09, AuA 12/12, S. 730). Das Betriebsratsmitglied muss nicht mitteilen, welcher konkreten Betriebsratstätigkeit es nachgehen will. Dem Betriebsrat steht bei der Beurteilung, ob eine Tätigkeit erforderlich ist, ein weiter Ermessensspielraum zu.

In größeren Betrieben ab mehr als 200 Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine vollständige Freistellung mindestens eines Betriebsratsmitglieds für die Betriebsratsarbeit vor. Die Zahl der mindestens freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, § 38 BetrVG. Es ist für den Betriebsrat möglich, eine höhere Anzahl dauerhaft freizustellender Mitglieder zu verlangen. Er muss aber darlegen und beweisen, weshalb dies ausnahmsweise erforderlich ist. Die Freistellung kann auf mehrere Betriebsratsmitglieder aufgeteilt werden. Der Betriebsrat ist gem. § 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, vor der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder mit dem Arbeitgeber zu beraten. Führt der Betriebsrat die Wahl der freizustellenden Mitglieder gleichwohl ohne Beratung mit dem Arbeitgeber durch, so ist diese Wahl weder nichtig noch arbeitsgerichtlich anfechtbar (BAG, Beschl. v. 22.11.2017 – 7 ABR 26/16, AuA 2/17, S. 120). Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des bzw. der gewählten freigestellten Mitglieder gem. § 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen, wenn er die Wahl für sachlich nicht vertretbar hält. Bereits aufgrund der hohen Kosten einer Einigungsstelle ist deren Anruf jedoch hier eher die Ausnahme als die Regel. Die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder gem. § 38 Abs. 2 BetrVG kann unter entsprechender Anwendung des § 19 BetrVG durch ein einzelnes oder mehrere Betriebsratsmitglieder angefochten werden (BAG, Beschl. v. 24.3.2021 – 7 ABR 6/20, NZA 2021, S. 1044).

BETRIEBSRATSRaum

Wurde erstmals ein Betriebsrat gewählt, wird dieser erfahrungsgemäß sehr zeitig vom Arbeitgeber die Überlassung eines oder mehrerer Betriebsratsräume verlangen. Das Thema wird sich auch stellen, wenn nun ein größerer Betriebsrat gewählt wurde. Der Betriebsrat hat Anspruch auf Überlassung von Räumlichkeiten für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang. Der Arbeitgeber muss

ausreichend große, funktionsgerecht ausgestattete und der Arbeitsstättenverordnung entsprechende Räume zur Verfügung stellen (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 31.5.2017 – 1 TaBV 48/16). Das bedeutet aber nicht automatisch, dass ein Besprechungsraum für die permanente alleinige Nutzung durch den Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden muss. Für eine wöchentliche Betriebsratssitzung kann oftmals die Mitnutzung eines betrieblichen Konferenzraums genügen. Die Überlassung eines kleineren Raumes mit Schreibtisch, PC, Telefon und sonstigem erforderlichen Equipment zur alleinigen Nutzung sowie die temporäre Mitnutzung eines Besprechungsraums kann durchaus ausreichend sein. Bei Betriebsräten ab fünf Mitgliedern wird es aber regelmäßig erforderlich sein, einen ausreichend großen Raum zur alleinigen Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Die vom Betriebsrat zu nutzenden Räumlichkeiten müssen sich grundsätzlich im Betrieb befinden. Der Arbeitgeber kann aber auch fußläufig vom Betrieb erreichbare Räume zur Verfügung stellen, wenn es ihm unmöglich ist, interne Räumlichkeiten anzubieten. Das ist häufig bei Subunternehmern der Fall, die ausschließlich in Räumlichkeiten ihres Auftraggebers arbeiten, ohne dort über eigene Räumlichkeiten zu verfügen (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 6.10.2015 – 19 TaBV 761/15).

AUSSTATTUNG DES BETRIEBSRATS

Ebenfalls zu den ersten Forderungen eines neu gewählten Betriebsrats wird die Zurverfügungstellung der für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Betriebsmittel sein, § 40 Abs. 2 BetrVG. Der Betriebsrat hat Anspruch auf die Zurverfügungstellung von Sachmitteln, soweit er dies für erforderlich halten darf. Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an seiner sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen (BAG, Beschl. v. 27.11.2002 – 7 ABR 36/01, NZA 2003, S. 803). Dabei sollen für den Betriebsrat die Maßstäbe gelten, die er anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine Mitglieder die Kosten tragen müssten.

Zur erforderlichen 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).

Für die Kommunikation ist der betriebsübliche Telefonanschluss für die Erledigung der Betriebsratsaufgaben regelmäßig ausreichend. Ein separater Anschluss ist nicht erforderlich, um alleine eine abstrakte Gefahr der Kontrolle durch den Arbeitgeber abzuwehren; Entsprechendes gilt für den Internetzugang (LAG Niedersachsen, Beschl. v. 30.7.2014 – 16 TaBV 92/13). Der Arbeitgeber darf den Telefonanschluss des Betriebsrats selbstverständlich nicht überwachen, auch nicht durch Aufzeichnung der Verkehrsdaten.

SCHULUNGSANSPRÜCHE

Die dritte Forderung, die erfahrungsgemäß sehr zeitnah nach der Betriebsratswahl erhoben wird, ist die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen. Betriebsratsmitglieder haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an den für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG. Zudem muss der Arbeitgeber die Kosten für die erforderlichen Schulungen tragen, § 40 Abs. 1 BetrVG. Grundlagenschulungen sind stets erforderlich, zumindest ihr erstmaliger Besuch. Grundlagenschulungen sind solche, die Kenntnisse des gesamten BetrVG, des allgemeinen Arbeitsrechts und der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermitteln. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen (BAG, Beschl. v. 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, AuA 9/12, S. 550). Regelmäßig nicht zum Bereich der Grundlagen gehören sozial- und sozialversicherungsrechtliche Themen (BAG, Beschl. v. 4.6.2003 – 7 ABR 42/02, AuA 12/03, S. 47). Verfügt das Betriebsratsmitglied bereits über die erforderlichen Kenntnisse, bedarf es insoweit keiner Schulung. So mag sich ein langjähriges Betriebsratsmitglied Kenntnisse über bestimmte Themen durch die praktische Arbeit im Gremium angeeignet haben. Handelt es sich nicht um Grundlagenschulungen, muss der Betriebsrat prüfen und beurteilen, ob eine Teilnahme für einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder erforderlich ist.

Bei Spezialthemen beschränkt sich der Schulungsanspruch auf die Betriebsratsmitglieder, die mit der entsprechenden Thematik aufgrund der Aufgabenverteilung im Betriebsrat zu tun haben. Zudem wird bei Spezialthemen ein betrieblicher Bezug gefordert. So kann eine Schulung zum Thema Mobbing erforderlich sein, wenn es im Betrieb Mobbingvorwürfe gibt. Der Betriebsrat muss dann eine betriebliche Konfliktlage darlegen, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt (BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96, NZA 1997, S. 781).

Der Betriebsrat kann es regelmäßig nicht für erforderlich halten, zu Spezialschulungen alle oder eine große Zahl der Betriebsratsmitglieder zu entsenden. Die Teilnahme einer stellvertretenden Schriftführerin des Betriebsrats an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Protokollführung mithilfe der Textverarbeitung“ kann

für die Arbeit des Betriebsrats bspw. erforderlich sein (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 6.2.2009 – 9 TaBV 329/08, NZA-RR 2009, S. 306). Der Erwerb von Rhetorikkenntnissen, die eine Schulungsveranstaltung vermitteln soll, kann für den Betriebsratsvorsitzenden oder den Vorsitzenden eines Ausschusses erforderlich sein, wenn gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse nach den Verhältnissen im Betrieb und im Betriebsrat braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (BAG, Beschl. v. 12.1.2011 – 7 ABR 94/09, NZA 2011, S. 813). Der Betriebsrat muss bei Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungen auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht nehmen und die Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig bekannt geben. Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für die Schulungsteilnahme gehören auch die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten – soweit sie notwendig sind (BAG, Beschl. v. 27.5.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, S. 1141). Der Betriebsrat ist verpflichtet zu prüfen, ob die erforderlichen Schulungen ortsnahe oder ggf. als Onlineseminar angeboten werden. Ist dies nicht der Fall, kommt auch die Teilnahme an einer Schulung in einer anderen Stadt in Betracht. Zusätzliche Aufwendungen für Getränke, Rauchwaren usw. gehören zu den Kosten der persönlichen Lebensführung und sind deshalb nicht durch den Arbeitgeber zu tragen (BAG, Beschl. v. 15.6.1976 – 1 ABR 81/74, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 12).

Jedes Betriebsratsmitglied hat unabhängig vom Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die als geeignet anerkannt sind, § 37 Abs. 7 BetrVG. Bei Neumitgliedern beträgt der Anspruch vier Wochen. Anders als bei den vorgenannten Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss der Arbeitgeber bei Schulungen, die das Betriebsratsmitglied gestützt auf § 37 Abs. 7 BetrVG besucht, nicht die Schulungskosten tragen (BAG, Beschl. v. 6.11.1973 – 1 ABR 26/73, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 6).

Noch nicht nachgerückte Ersatzmitglieder haben keinen Schulungsanspruch (BAG, Beschl. v. 14.12.1994 – 7 ABR 31/94, NZA 1995, S. 593). Auch Ersatzmitglieder, die nur zeitweilig nachrücken, haben i. d. R. keinen Schulungsanspruch. Vielmehr darf der Betriebsrat die Schulung von Ersatzmitgliedern nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten (BAG, Beschl. v. 19.9.2001 – 7 ABR 32/00, DB 2002, S. 51).

UMGANG MIT DEM ERSTMALS GEWÄHLTEN BETRIEBSRAT

In Betrieben, in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt wurde, besteht aber häufig nicht nur Unsicherheit hinsichtlich der Ansprüche, die der Betriebsrat hat. Vielmehr treibt Unternehmensleiter insbesondere in inhabergeführten Betrieben oder Familienunternehmen zum einen die Frage um, weshalb die Belegschaft überhaupt einen Betriebsrat gewählt hat. Nicht selten wird dies als Vertrauensbruch gewertet. Zum anderen stellt sich die

Frage, wie mit dem gewählten Gremium umgegangen werden soll.

Arbeitnehmer müssen nicht begründen, weshalb sie einen Betriebsrat wählen. Gleichwohl sollte herausgefunden werden, weshalb die Wahl erfolgt, wenn jahrelang keine derartigen Ambitionen in der Belegschaft bestanden. Denn manchmal schwelt ein unkommunizierter Konflikt, der letztlich zur Betriebsratswahl geführt hat. Dieser wird regelmäßig trotz Betriebsratswahl fortbestehen und muss gelöst werden. Denkbar ist, dass ein neuer Vorgesetzter einen Führungsstil lebt, der mit dem bisherigen (familiären) Betriebsklima nicht zusammenpasst. Oder die Unternehmensleitung hat Führungsentscheidungen getroffen, die zu Unmut in der Belegschaft führen. Es kann auch ein Konflikt der Generationen (Nachwuchs wird nicht gefördert oder wird nicht eingebunden oder wertgeschätzt) oder der Geschlechter sein (Stichwort „gläserne Decke“, vgl. hierzu AuA 4/22, S. 32).

Unabhängig davon sollte der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Anfang an beherzigt werden. Es ist zudem sehr wichtig, dass die Geschäftsführung, aber auch die anderen Führungskräfte über die Rechte des Betriebsrats und deren Grenzen Bescheid wissen. Hier bieten sich Inhouse-Schulungen für die Führungskräfte an. Das ist wichtig, weil sich der Betriebsrat i. d. R. – wie bereits dargestellt – recht schnell extern schulen lässt bzw. sich zur Lösung etwaiger Konflikte externe Unterstützung holen wird. Diese externen Einflüsse kommen regelmäßig durch die Gewerkschaft oder durch auf die Vertretung von Betriebsräten spezialisierte Rechtsanwälte. Beide Akteure haben – anders als die Mitarbeiter – keine Bindung zum Betrieb. Jahrzehnte gelebter Betriebskultur können so schnell zerstört werden.

Auch empfiehlt es sich, den Betriebsrat gleich voll einzubinden, (erforderliche) Schulungen zu gewähren oder gar proaktiv anzuregen und die notwendigen Mittel bereitzustellen. Der Arbeitgeber sollte zeitnah selbst Betriebsvereinbarungsentwürfe vorlegen (also z. B. zur Dienstplanung, für Überstunden, zur Urlaubsplanung, für Betriebsferien etc.) und nicht warten, bis der Betriebsrat damit kommt. Denn der Betriebsrat wird spätestens nach den ersten Schulungen die Themen benennen. Im Konfliktfall mit dem Betriebsrat sollte rechtzeitig bspw. an eine Mediation oder ein Güterichterverfahren beim lokalen Arbeitsgericht gedacht werden.

FAZIT

Generell gilt, dass es für die Geschäftsleitung wichtig ist, die Rechte des Betriebsrats, aber auch deren Grenzen zu kennen. Andererseits sollte bei jeder Streitfrage überlegt werden, ob sich eine gerichtliche Auseinandersetzung lohnt oder arbeitgeberseitig Kulanz gezeigt wird. Nicht selten provozieren arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen Streit an anderer Stelle („Bekommen wir nicht unsere Schulung, lehnen wir künftig Überstunden ab.“). Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt. Arbeitgeber sollten geeignete Ansprechpartner für den Betriebsrat benennen. Bereits das erspart oftmals Konflikte. ■



Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei der BUSE Rechtsanwältinnen Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Berlin

HR-ZERTIFIZIERUNG IM ARBEITSRECHT

Sie möchten sich praxisorientiert weiterbilden?

**Sie möchten rechtssicher handeln und ihr Know-how
in der täglichen Arbeit erfolgreichen umsetzen?**

**Dann ist diese HR-Zertifizierung im Arbeitsrecht
genau das Richtige für Sie!**

- Live Online-Seminare
- 7 Lerneinheiten à 120 min inkl. Abschlussprüfung
- Lernkontrolle nach jeder Lerneinheit möglich
- Gesamtdauer: 14 Stunden
- Themen sind u. a. die Arbeitsvertragsgestaltung, DOs & DON'Ts in der HR-Praxis, Diskriminierungsschutz, rechtssicherer Umgang mit Betriebsrat und Gewerkschaft und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

REFERIERENDE:



Dr. Julia Bruck
Rechtsanwältin
Associate
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater
PartG mbB,
Frankfurt am Main



Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Partner
BUSE Rechtsanwälte
Steuerberater PartG mbB,
Frankfurt am Main



Jetzt weiterbilden!

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen



Kurz vor dem Ende der Amtszeit?

Schulungsanspruch des Betriebsrats

Nach § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 BetrVG steht dem Betriebsrat das Recht zu, Betriebsratsmitglieder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu entsenden, soweit dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Mit dieser gesetzlichen Regelung sollen dem Gremium die Kenntnisse verschafft werden, die ihm die sachgerechte Wahrnehmung seiner Rechte und Pflichten ermöglichen (BAG, Beschl. v. 19.9.2001 – 7 ABR 32/00). Der Anspruch auf die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungsveranstaltungen dient folglich der Herstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Betriebsratsgremiums. In der anwaltlichen Beratungspraxis stellt sich auf Mandantenseite oftmals die Frage, was unter dem Begriff der Erforderlichkeit des § 37 Abs. 6 BetrVG tatsächlich zu verstehen ist und wann ein Schulungsanspruch des Betriebsrats in der Praxis auch durchsetzbar ist.

RECHTLICHE EINORDNUNG

Während die Beantwortung der eingangs aufgeworfenen Fragen grundsätzlich einen vertieften Blick in die Systematik des § 37 Abs. 6 BetrVG und Verständnis prozesualer Fragen des Beschlussverfahrens voraussetzt, kommt erschwerend die zeitliche Komponente zur Einordnung der Erforderlichkeit hinzu. Nach § 13 Abs. 1 BetrVG finden nämlich in diesem Jahr in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai die regelmäßigen, turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Die regelmäßige Amtszeit des

Betriebsrats beträgt vier Jahre gem. § 21 BetrVG. Das jeweilige tatsächliche Ende der Amtszeit des Betriebsrats richtet sich nicht, wie oftmals fehlerhaft angenommen, nach dem Abhalten der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats, sondern nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder – bei Bestehen eines Betriebsrats zu diesem Zeitpunkt – dem Ablauf von dessen Amtszeit. Beschließt der Betriebsrat also noch in diesem Jahr, bestimmte Betriebsratsmitglieder auf eine Schulungsveranstaltung zu entsenden, ist zu klären, ob der Zeitpunkt der Geltendmachung eines Schulungsanspruchs



© Tierney/stock.adobe.com

ebenso Einfluss auf die Beantwortung der Erforderlichkeit der Schulung hat.

Ziel dieses Beitrags ist es zunächst, einen vertiefenden Einblick in die Systematik des § 37 Abs. 6 BetrVG unter besonderer Berücksichtigung der zeitlichen Begrenzung der Amtszeit zu geben, um dann anschließend zwischen Grundlagenschulungen und solchen Schulungen zu differenzieren, die spezielles Wissen außerhalb der Grundlagen vermitteln. Es soll dem Leser anschließend klar sein, dass die zeitliche Komponente bei Entsendebeschlüssen des Betriebsrats gerade zum Ende der Amtszeit ein enormes Gewicht hat, ungeachtet dessen, dass in der betrieblichen Praxis dieser Umstand meist unbekannt bleibt. Ein weiteres Themenfeld, das meist mit der Geltendmachung von Schulungsansprüchen einhergeht, ist die rechtliche Einordnung der Kostentragung des Arbeitgebers und der damit verbundenen Reise- und Verpflegungskosten. Hier soll ein Ausblick für die rechtssichere Handhabung dieser Kosten geteilt werden.

EINFÜHRUNG IN DIE GRUNDLAGEN

Der Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG besteht für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat sein Ermessen dahingehend auszuüben, dass er die betriebliche Situation und damit die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen hat. So scheidet regelmäßig die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung, wenn sich der Betriebsrat vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger auf andere Weise verschaffen kann (BAG, Beschl. v. 25.6.2014 – 7 ABR 70/12). Das ist nicht zwingend damit gleichbedeutend, dass der Betriebsrat gehalten ist, anhand einer umfassenden

Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen (BAG, Beschl. v. 19.3.2008 – 7 ABR 2/07). Er ist zudem nicht verpflichtet, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält (BAG, Beschl. v. 25.6.2014 – 7 ABR 70/12). Der Betriebsrat trägt diesbezüglich jedoch die Darlegungs- und Beweislast.

Durch das Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (BetrModG) am 18.6.2021 haben sich die Anforderungen an die Betriebsratstätigkeit geändert. Kurz vor Ende der Amtszeit der Betriebsräte kam es also zu gesetzlichen Änderungen. In aller Regel werden Betriebsräte Schulungsbedarf betreffend der gesetzlichen Neuerungen haben und durchsetzen wollen. Es liegt somit nahe, sich berechtigterweise die Frage zu stellen, ob der Betriebsrat zum Ende seiner Amtszeit weiterhin den „gleichen“ Schulungsanspruch im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Betriebsratsschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG hat, wie dies regelmäßig der Fall ist. Soll eine Betriebsratsschulung erst bzw. noch kurz vor Ende der Amtszeit des Betriebsrats besucht werden, ist eine Modifizierung der üblichen Grundsätze zum Schulungsanspruch notwendig. Die sonst geltenden Grundsätze zur Erforderlichkeit des Schulungsanspruchs sind in diesem Fall einzuschränken.

ERFORDERLICHKEIT DER GRUNDLAGENSCHULUNGEN

Die Vermittlung der Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats rechtfertigt die Teilnahme an einer Schulung nach § 7 Abs. 6 BetrVG, soweit eine Kenntnis aufgrund allgemeiner Umstände oder der besonderen Situation des Betriebsrats nicht erwartet werden kann.

Keiner näheren Darlegung der Erforderlichkeit bedarf weiterhin die Vermittlung von Grundkenntnissen des Arbeitsrechts, sofern ein Betriebsratsmitglied über derartige persönliche Grundkenntnisse nicht verfügt. Zwischen dem allgemeinen Arbeitsrecht und dem Betriebsverfassungsrecht als der gesetzlichen Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats bestehen thematisch Synergien, sodass eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte nur erfolgen kann, wenn das zur Mitentscheidung aufgerufene Betriebsratsmitglied Grundkenntnisse über

- den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen unter Beachtung der geltenden Tarifverträge,
- die wechselseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses sowie
- die Beendigungsmöglichkeit hat.

Macht ein Betriebsratsmitglied, welches schon längere Zeit im Amt ist, einen solchen Schulungsanspruch im Arbeitsrecht geltend, ist die Erforderlichkeit näher darzulegen und zu begründen (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 15.5.2007 – 5 TaBV 5/07).

Soll die Betriebsratsschulung nicht erst kurz vor Ende der Amtszeit erfolgen, bedarf diese – sofern sie Grundkenntnisse vermittelt – im Regelfall keiner näheren Darlegung anlässlich der Erforderlichkeit durch den Betriebsrat (BAG, Beschl. v. 7.6.1989 – 7 ABR 26/88). Gleichwohl ist dieser Grundsatz nicht auf den Fall der Grundlagenschulung kurz vor Ende der Amtszeit anzuwenden.

Nach früherer Rechtsprechung des BAG musste der Betriebsrat darlegen, warum das entsendete Betriebsratsmitglied einer Teilnahme an der konkreten Schulung bedurfte. Dabei musste der Betriebsrat in seiner Argumentation die bisherige praktische Betriebsratsarbeit und die bereits erworbenen Kenntnisse durch vorherige Schulungen des betreffenden Betriebsratsmitglieds berücksichtigen. Das bedeutete, dass der Betriebsrat auf die im Themenplan bzw. Themenkatalog benannten Punkte eingehen und diese auf die konkrete Situation im Betrieb beziehen musste. Zudem musste sich aus der Argumentation des Betriebsrats ergeben, dass das Betriebsratsmitglied die Vermittlung der im Themenplan behandelten Punkte wegen der konkreten Situation des Betriebs, gleichwohl der kurzen Restamtszeit, noch benötigt (vgl. BAG, Beschl. v. 7.6.1989 – 7 ABR 26/88).

Diese Rechtsprechung hat das BAG, zumindest im Hinblick auf die sog. Grundlagenseminare, aktualisiert. Zu diesen Grundschulungen zählen Schulungsveranstaltungen, bei denen Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden. Dann entfällt der Schulungsanspruch nur, wenn der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die in der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse nicht mehr einsetzen kann. Anlässlich der Frage, ob das Betriebsratsmitglied die vermittelten Kenntnisse noch benötigen wird, ist dem Betriebsrat jedoch ein gewisser Beurteilungsspielraum einzuräumen (BAG, Urt. v. 7.5.2008 – 7 AZR 90/07).

Anders als zu Beginn oder mitten in der Amtszeit kann die konkrete Betriebssituation gegen Ende der Amtszeit ergeben, dass gewisse Betriebsratsmitglieder zumindest Teile des durch Schulungen vermittelten Wissens nicht mehr einsetzen werden können. Mithin ist die Schulung in solchen Fällen auch nicht erforderlich. Somit wird der Betriebsrat gegen Ende der Amtsperiode nicht den gleichen Beurteilungsspielraum anwenden können wie zu Beginn seiner Amtszeit. Diesen Umstand hat das BAG jedoch erkannt und insoweit Rechnung getragen, als dass es ebenfalls auf die Frage eingeht, wie Fälle zu bewerten sind, in denen der Betriebsrat seine zukünftig noch anfallenden Aufgaben nicht absehen kann. Ist es dem Betriebsrat nicht möglich, eine entsprechende Beurteilung zu treffen, kann er die Teilnahme eines erstmalig in den Betriebsrat gewählten Betriebsratsmitglieds als erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ansehen. Hierbei sind jedoch Missbrauchsfälle ausgenommen. Zudem beschränkt sich das BAG dem Wortlaut nach eindeutig auf erstmalig in den Betriebsrat gewählte Mitglieder.

GRUNDLAGENSEMINAR

Abzugrenzen ist die Frage nach dem Schulungsanspruch zum Ende der Amtszeit vom allgemeinen Ausschluss des Schulungsanspruchs bei Grundlagenseminaren. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Vermittlung von Grundwissen für eine ordnungsgemäße Betriebsratsarbeit nicht mehr erforderlich, wenn das zu schulende Betriebsratsmitglied aufgrund seiner bis zum Zeitpunkt des Betriebsratsbeschlusses erworbenen Vorkenntnisse bereits über das erforderliche Grundwissen für die Ausübung seiner sich aus dem Betriebsratsamt ergebenden Aufgaben verfügt. Zu den persönlichen Vorkenntnissen des Betriebsratsmitglieds sind sowohl das durch bereits besuchte Schulungen vermittelte Wissen als auch das Wissen, welches durch langjährige Tätigkeit im Betriebsrat selbst erworben wurde, zu zählen (BAG, Urt. v. 7.5.2008 – 7 AZR 90/07).

Diese Regelung gilt jedoch nicht nur für den Fall des Endes der Amtszeit, sondern allgemein. Der Schulungsanspruch für ein Grundlagenseminar kann somit auch schon vor Ende der Amtszeit ausgeschlossen sein. Gleichwohl wirkt sich die Regelung auch auf den Schulungsanspruch gegen Ende der Amtszeit aus, bspw. in Fällen, in denen ein wiedergewähltes Betriebsratsmitglied gegen Ende der Amtszeit an einer Grundlagenschulung teilnehmen will. Hier ist die Rechtsprechung des BAG so auszulegen, dass der Schulungsanspruch eines wiedergewählten Betriebsratsmitglieds anlässlich eines Grundlagenseminars regelmäßig nur besteht, wenn abzusehen ist, dass es die vermittelten Kenntnisse noch einsetzen wird und die vermittelten Kenntnisse gleichzeitig auch nicht bereits durch vorangegangene Schulungen oder durch langjährige Betriebsratsstätigkeit erworben hat. Nicht beantwortet hat das BAG die Frage, ob sich eine zunehmende Zeitdifferenz zwischen den Schulungen in der Art auswirken kann, dass eine erneute Schulung als erforderlich anzusehen ist. Gleichwohl sollte eine erneute Schulung zumindest immer dann erforderlich und zu gewähren sein, wenn sich die Rechtslage – durch Gesetzesänderungen und Rechtsprechung – ändert und

das zuvor erworbene Betriebsratswissen somit nicht mehr ausreicht, um die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ordnungsgemäß wahrzunehmen.

ERFORDERLICHKEIT VON SPEZIALSEMINAREN

Die Erforderlichkeit i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist bei Schulungsveranstaltungen, die Spezialkenntnisse vermitteln sollen, nur dann anzunehmen, wenn der Betriebsrat sie unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um seine derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. So sind Schulungen zu Themen, bei denen eine Kompetenz des Betriebsrats fehlt, nicht per se als notwendig anzusehen, denn Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit nur verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht (BAG, Beschl. v. 14.9.1994 – 7 ABR 27/94).

Im Zusammenhang von Schulungen, die dem Betriebsratsmitglied Spezialwissen vermitteln sollen, hat das BAG jedoch – anders als bei den Grundlagenseminaren – an der bestehenden Rechtsprechung festgehalten. Hier gilt weiterhin der Grundsatz, dass die Vermittlung von Kenntnissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG ist, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und im

Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen können. Hierbei muss ein aktueller, betriebsbezogener Anlass für die Annahme bestehen, dass die auf der Schulungsveranstaltung zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft von dem zu schulenden Betriebsratsmitglied benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte sach- und fachgerecht ausüben kann (BAG, Urt. v. 7.5.2008 – 7 AZR 90/07).

Eine Ausnahmeregelung für den Fall, dass der Betriebsrat derzeit nicht beurteilen kann, ob das Betriebsratsmitglied die vermittelten Kenntnisse noch während der Amtszeit einsetzen wird, hat das BAG für Spezialseminare bzw. Nicht-Grundlagenseminare nicht getroffen. Daraus ergibt sich, dass die entsprechende Schulung im Zweifel nicht erforderlich ist und ein Schulungsanspruch somit nicht besteht, dementsprechend abgelehnt werden kann. Für die Praxis bedeutet dies, dass der Betriebsrat stets darlegen muss, dass ein betriebsbezogener Anlass für das Spezialseminar bzw. das Nicht-Grundlagenseminar besteht. Gleichzeitig kann es für Arbeitgeber empfehlenswert sein, das Bestehen oder Nichtbestehen des Schulungsanspruchs bei Spezialseminaren zunächst feststellen zu lassen.

Anzeige

AuA PODCAST

Kurz gefragt:

- Basics zum Urlaubsrecht
- Unlimited paid time off: Vertrauensurlaub für alle?
- Die Tücken bei der Stellenausschreibung
- Alternativen zur Gehaltserhöhung
- Best Practice: Kündigungen zustellen – aber richtig!



Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nach bisheriger Rechtsprechung nicht erforderlich ist, dass der Betriebsrat bzw. das Betriebsratsmitglied sich abschließend mit dem betriebsbezogenen Anlass bzw. der konkreten Situation im Betrieb auseinandersetzt. Vielmehr ist es ausreichend, dass eine Auseinandersetzung diesbezüglich derzeit oder in naher Zukunft anfällt. Nicht erforderlich wäre die Schulungsmaßnahme gleichwohl, wenn der betriebsbezogene Anlass voraussichtlich erst nach der Amtszeit anfallen wird.

PROZESSUALE DURCHSETZUNG GEGEN ENDE DER AMTSZEIT

1. Verfügungsgrund

Nicht nur die Frage nach der Erforderlichkeit gilt es zu beantworten, sondern auch die Frage, inwieweit der Betriebsrat einen möglicherweise bestehenden Schulungsanspruch gegen Ende der Amtszeit prozessual geltend machen kann. Denkbar sind Konstellationen, in denen der Betriebsrat zunächst ein Hauptsacheverfahren anlässlich des Schulungsanspruchs durchführen muss, das erst nach Ende der Amtszeit abgeschlossen ist. Dem Betriebsrat bzw. dem betroffenen Betriebsratsmitglied würde sein Schulungsanspruch demnach erst zugesprochen werden, wenn dieses nicht mehr im Amt ist. Könnte jedoch, allein aus diesem Grund, der Betriebsrat bzw. das Betriebsratsmitglied seinen Schulungsanspruch stets im einstweiligen Rechtsschutz durchsetzen, würde das Hauptsacheverfahren regelmäßig unterlaufen werden (vgl. ausführlich zu den Möglichkeiten gegen den Wahlvorstand: Grambow, AuA 2/22, S. 22 ff.). Schließlich könnte die Erforderlichkeit im Hauptsacheverfahren auch abgelehnt werden. Mithin würde zwar der effektive Rechtsschutz des Betriebsrats i. S. d. Art. 19 Abs. 4 GG gestärkt werden, jedoch gleichlaufend der vom Arbeitgeber geschwächt werden. Allein die Möglichkeit, dass der Betriebsrat einen möglicherweise bestehenden Schulungsanspruch ohne den einstweiligen Rechtsschutz verlieren könnte, kann nicht ausreichen, dass dem Betriebsrat ein ebensolcher Schulungsanspruch im einstweiligen Rechtsschutz gewährt wird. Kann der Betriebsrat, sofern er das Hauptsacheverfahren abwarten muss, seinen Schulungsanspruch nicht mehr verwirklichen, ist hierin somit noch kein Verfügungsgrund zu sehen. Die bloße Gefahr des Untergangs des Anspruchs auf Schulung kann nämlich nur dann als Verfügungsgrund ausreichen, wenn der Anspruch ohne Zweifel besteht (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 5.12.2017 – 4 TaBVGa 7/17). Ebenso liegt kein Verfügungsgrund vor, wenn eine Schulung zum gleichen Inhalt, zumindest zeitnah, besucht werden kann.

Ein Verfügungsgrund liegt auch nicht vor, wenn die alternative Veranstaltung von einem anderen Seminaranbieter angeboten wird (Hessisches LAG, Beschl. v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13). Der Betriebsrat kann sich zwar weiterhin zwischen konkurrierenden Seminarveranstaltern entscheiden, jedoch reicht es für die Annahme eines Verfügungsgrunds nicht aus, wenn der Betriebsrat eine Schulung des von ihm präferierten Seminaranbieters aus organisatorischen Gründen nicht besuchen kann (Hes-

sisches LAG, Beschl. v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13; BAG, Beschl. v. 15.5.1986 – 6 ABR 74/83).

Kann nicht eindeutig festgestellt werden, ob ein Schulungsanspruch besteht, erfordert der Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Gewährung eines zeitlich konkret fixierten Schulungswunschs folglich einen weitergehenden Verfügungsgrund. Dieser Verfügungsgrund muss in der Lage sein, die erst im Hauptsacheverfahren endgültig aufzuklärende Ungewissheit des infrage stehenden Verfügungsanspruchs zu kompensieren. Es muss dem Arbeitgeber also, aufgrund der Dringlichkeit des Verfügungsgrunds, zumutbar sein, die Schulung zum konkreten Zeitpunkt zu ermöglichen sowie die dadurch entstehenden Kosten zu übernehmen, selbst wenn ein darauf gerichteter Anspruch rückblickend nicht bestand (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 5.12.2017 – 4 TaBVGa 7/17). Für die Praxis bedeutet dies, dass im Einzelfall untersucht werden muss, ob ein weitergehender Verfügungsgrund besteht. Ansonsten kann der Betriebsrat seinen Schulungsanspruch nicht im einstweiligen Rechtsschutz durchsetzen. Keineswegs ist die Geltendmachung eines Schulungsanspruchs im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes jedoch von vornherein ausgeschlossen (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 5.12.2017 – 4 TaBVGa 7/17).

2. Verfügungsanspruch

Nicht nur der Verfügungsgrund ist beim einstweiligen Rechtsschutz zu berücksichtigen, sondern auch der Verfügungsanspruch. So kann zwar ein Verfügungsgrund vorliegen, gleichwohl ist eine Geltendmachung des Schulungsanspruchs nicht möglich, sofern nicht auch ein Verfügungsanspruch gegeben ist.

Will der Betriebsrat einen Schulungsanspruch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend machen, darf er bspw. bei der Auswahl der Schulungsveranstaltung bzw. des Schulungsveranstalters die Kostengesichtspunkte nicht völlig außer Acht lassen. Selbst wenn der Verfügungsgrund vorliegt, kann der Verfügungsanspruch entfallen, wenn die Differenzbeträge gegenüber dem Angebot des vom Betriebsrat gewählten Veranstalters die Grenzen des für den Arbeitgeber Zumutbaren überschreiten. Dies ist der Fall, wenn eine derartige Preisdifferenz vorliegt, dass eine selbst zahlende Privatperson den günstigeren Anbieter gewählt hätte, wenn nicht Sachgründe vorliegen, die ihr den Mehrpreis als hinnehmbar erscheinen lassen. Nicht ausreichend ist es dabei, wenn die Betriebsratsmitglieder in der Vergangenheit bereits ein Seminar des betreffenden Veranstalters besucht haben und sehr zufrieden waren (Hessisches LAG, Beschl. v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13). Mithin kann der Betriebsrat bei der Auswahl des Schulungsanbieters die allgemeinen Grundsätze nicht über den einstweiligen Rechtsschutz umgehen.

3. Exkurs: Reisekostenvorschuss

Die Geltendmachung eines Reisekostenvorschusses im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes ist grundsätzlich nicht möglich. Schließlich können die Kosten für eine nicht nach § 37 Abs. 6 BetrVG erforderliche Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG erstattungsfähig sein (Hessisches LAG, Beschl. v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13). Darüber hinaus ist die Zahlung eines Vorschusses für die Reisekosten nicht

Inhalt von § 37 Abs. 6 BetrVG. Ein solcher Anspruch kann somit im vornherein nur dann in Betracht kommen, wenn im Betrieb des Arbeitgebers eine Reisekostenordnung angewendet wird, aus der sich ein derartiger Anspruch ergibt (Hessisches LAG, Beschl. v. 4.11.2013 – 16 TaBVGa 179/13 sowie Beschl. v. 5.8.2013 – 16 TaBVGa 120/13).

REISE- UND VERPFLÉGUNGSKOSTEN

1. Kostengünstigstes (zumutbares)

Verkehrsmittel

Hinsichtlich der Wahl des Verkehrsmittels, mit welchem sich der Betriebsrat bzw. das Betriebsratsmitglied zur Schulung begeben will, sind andere Grundsätze als bei der Auswahl des Schulungsanbieters anzuwenden.

Anknüpfungspunkt ist hier das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Anlässlich der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, den Arbeitgeber nur mit Kosten zu belasten, die er für angemessen halten darf. Dies hat zur Folge, dass der Betriebsrat – zumindest hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu tragenden Reisekosten – grundsätzlich das kostengünstigste noch zumutbare Verkehrsmittel nehmen muss. Für den Fall, dass mehrere Mitglieder eines Gremiums an einer Schulungsveranstaltung teilnehmen, ist die Bildung von Fahrgemeinschaften in der Regel zumutbar. Dies gilt selbst dann, wenn sich ein Betriebsratsmitglied dazu entschließt, den privaten Pkw für die Fahrt zur Schulung zu nutzen.

Ausnahmen für die Zumutbarkeit können sich jedoch im Wege einer pandemischen Situation und den damit verbundenen Hygiene- oder Abstandsregelungen ergeben. Ebenfalls nicht zumutbar ist die Bildung einer Fahrgemeinschaft im Einzelfall dann, wenn die begründete Besorgnis besteht, dass sich der Mitfahrende aufgrund der Fahrgemeinschaft in eine besondere Gefahr begibt. In diesem Fall wird jedoch regelmäßig die Frage zu stellen sein, ob die Fahrt in getrennten Pkw noch das kostengünstigste zumutbare Verkehrsmittel ist oder ob in diesen Fällen auf öffentliche Verkehrsmittel zurückgegriffen werden muss.

Fährt ein Betriebsratsmitglied getrennt von der Fahrgemeinschaft in einem eigenen Pkw, obwohl ihm die Fahrt zusammen mit der Fahrgemeinschaft zuzumuten war, entfällt die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

2. Unzumutbare Übernachtungs- und Reisekosten

Führen die Reisekosten für eine Schulungsmaßnahme nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu einer deutlichen Mehrbelastung für den Arbeitgeber, kann er im Einzelfall auf eine Inhouse-Schulung verweisen. In diesem Fall muss es sich bei der Inhouse-Schulung und der externen Schulung jedoch um inhaltsgleiche Seminare handeln. Zudem dürfen auch keine gewichtigen Interessen des Betriebsrats entgegenstehen. Die unzumutbare Mehrbelastung ist im Einzelfall festzustellen, kann jedoch bspw. dann vorliegen, wenn die Übernachtungs- und Reisekosten über 70 % der Gesamtkosten ausmachen.

3. Nachweispflicht über erstattungsfähige

Kosten

Anlässlich der Reiskostenabrechnungen treffen den Betriebsrat auch gewisse Pflichten. So muss der Betriebsrat bzw. der Schulungsteilnehmer die erstattungsfähigen Kosten ausreichend nachweisen. Diese materiell-rechtliche Nachweispflicht ergibt sich aus dem Rechtsgedanken des § 666 BGB. Ist es dem Betriebsrat bzw. den Schulungsteilnehmern nicht möglich, ausreichenden Nachweise über die erstattungsfähigen Kosten vorzulegen oder will er diesbezüglich keine Nachweise erbringen, kann der Arbeitgeber die Kostentragung in diesem Fall verweigern.

Soweit der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG die Kosten von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu tragen hat, trifft ihn diese Pflicht nur, wenn der Betriebsrat die tatsächlich entstandenen Schulungskosten – hierzu gehören auch die Reisekosten – im Einzelnen nachweisen und abrechnen kann. Die Nachweispflicht und jene zur Abrechnung umfasst dabei auch die Verpflichtung, ein vom Arbeitgeber vorgegebenes Abrechnungssystem zu verwenden. Allerdings nur soweit sich die Nutzung dieses Abrechnungssystems im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren bewegt. Zweifellos gehören die Vorgabe von Formularen oder Eingabemasken sowie die entsprechende Anlegung der Rechnungen in einem EDV-System zu den noch zumutbaren Vorgaben.

Die Grenze des Zumutbaren ist jedoch überschritten, soweit das Einpflegen der Rechnung in das Abrechnungssystem unangemessen viel Zeit in Anspruch nimmt oder dem Betriebsrat der entsprechende Zugriff auf das Abrechnungssystem erschwert wird.

FAZIT

Der Gesetzgeber räumt dem Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 BetrVG das Recht ein, seine Mitglieder für alle Bereiche seiner Tätigkeit auf Schulungsveranstaltungen zu entsenden. Insofern steht ihm ein durchaus weiter Ermessensspielraum zu, der pflichtgemäß auszuführen ist.

So werden in der Praxis insbesondere Schulungsansprüche dann scheitern, wenn es zu fehlerhaften und somit rechtsunwirksamen Entsendebeschlüssen kommt oder der Betriebsrat eine unzureichende Begründung für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung darlegt.

Arbeitgeber können einer beabsichtigten Schulung im Bereich der Spezialseminare grundsätzlich eher entgegenreten als im Bereich der Grundlagenschulungen.

Das mit der Beantwortung der Frage der Erforderlichkeit einhergehende Risiko der Kostentragung, insbesondere prozessualer Natur, muss stets abgewogen werden. Es empfiehlt sich aus anwaltlicher Sicht, früh mit dem Betriebsrat in Kommunikation zu treten, um eine konsensfähige Lösung für das Thema der Betriebsratsschulungen zu erreichen, denn meist geht mit der Verweigerung von Schulungskosten einher, dass Folgestreitigkeiten zwischen den Betriebsparteien entstehen. Diese gilt es zu verhindern. ■



© Johann Morozov/Inga Eibes

Dr. Dominic Gottier, LL.M.

Rechtsanwalt und Inhaber des Institut GEM, Frankfurt am Main

Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber?

Betriebsrat und Datenschutz

Am 18. Juni 2021 ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getreten. Ziel ist u. a. die Regelung der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Normierung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit im Betrieb. Welche Möglichkeiten gebieten sich auf Arbeitgeberseite, wenn es um die Frage der Datenverarbeitung betroffener Arbeitnehmer seitens des Betriebsrats geht? Welche Pflichten obliegen dem Betriebsrat hierbei und kann er in die datenschutzrechtliche „Verantwortlichkeit“ gezogen werden?

BEACHTUNG DATENSCHUTZRECHTLICHER GRUNDSÄTZE DER BR-ARBEIT

Der neu geschaffene § 79a Satz 1 BetrVG bestimmt, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten hat. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist nach § 79 Satz 2 BetrVG der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Der Begründung des Referentenentwurfs des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ist zu entnehmen, dass dies „sachgerecht sei, da der Betriebsrat keine nach außen rechtlich verselbstständigte Institution ist“, sondern bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als institutionell unselbstständiger Teil des Arbeitgebers agiert. Der Verantwortliche ist es, der die Einhaltung der in Art. 5 Abs. 1 DSGVO verankerten Grundsätze der Datenverarbeitung zu gewährleisten hat und der die hierfür notwendigen Maßnahmen ergreifen muss (Art. 24 Abs. 1 DSGVO). Von ihm kann die betroffene Person Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Sperrung ihrer Daten verlangen (Art. 12–21 DSGVO). Er ist es auch, den behördliche Abhilfemaßnahmen treffen (Art. 58 DSGVO) und gegen den Bußgelder (Art. 83 DSGVO, § 41 Abs. 1 BDSG) verhängt werden können.

Hinsichtlich der durch den Betriebsrat zu treffenden datenschutzrechtlichen Vorkehrungen sah das BAG schon bisher ausdrücklich vor, dass hierzu „Maßnahmen zur Datensicherheit wie das zuverlässige Sicherstellen des Verschlusses der Daten, die Gewähr begrenzter Zugriffsmöglichkeiten oder deren Beschränkung auf einzelne Betriebsratsmitglieder sowie die Datenlöschung nach Beendigung der Überwachungsaufgabe gehören“. Können der Betriebsrat diese Vorkehrungen nicht gewährleisten oder seien diese unzulänglich, so deutete es das BAG vor dem Hintergrund der Übermittlung der Namen schwangerer Arbeitnehmerinnen an, „schließt [es] den

streitbefangenen Anspruch [des Betriebsrats auf Information durch den Arbeitgeber] aus“. Demnach könne der Betriebsrat „die Übersendung von Informationen nicht verlangen“. Mangelnder Datenschutz im Betriebsrat führt somit zu einem Leistungsverweigerungsrecht. Das arbeitsrechtliche Risiko bestimmter individualrechtlicher Vorgänge trägt jedoch zumeist der Arbeitgeber, insbesondere bei kurzfristigen personellen Einzelmaßnahmen (vgl. etwa § 102 BetrVG). Erst in einem darauffolgenden arbeitsgerichtlichen Verfahren wird sich i. d. R. klären lassen, ob die „Übermittlung der Informationen daher verweigert werden durfte“ (BAG, Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17, AuA 2/21, S. 57).

Dies führt zu der Frage der bestehenden Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers. So wäre es angesichts seiner alleinigen Verantwortlichkeit sicherlich konsequent, wenn der Arbeitgeber bestimmte Einflussnahme auf den Betriebsrat hinsichtlich dessen Datenverarbeitung nehmen kann (Schulze, Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes, in: ArbRAktuell 2021, S. 211). Mit Blick auf die Unabhängigkeit des Betriebsrats und dessen Stellung als weisungsfreier gesetzlicher Interessenvertreter der Arbeitnehmer scheiden solche Anweisungen zumeist aus.

Der Arbeitgeber wird aber im Rahmen des § 79a Satz 3 BetrVG vom Betriebsrat detaillierte Auskunft über die verarbeiteten Daten des Gremiums verlangen dürfen und insbesondere Fragen stellen dürfen, wie der Betriebsrat den Grundsatz der Datenminimierung in seiner Amtstätigkeit umsetzt.

RECHTSCHUTZMÖGLICHKEITEN DER ARBEITGERBERSEITE

Ein gesetzlich durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung „betriebsverfassungswidrigen Verhaltens des Betriebsrats“ wird von den Arbeitsgerichten nicht (mehr) anerkannt (BAG, Beschl. v. 28.5.2014 – 7 ABR 36/12). Letzt-

lich ebnet § 79a Satz 3 BetrVG dem Arbeitgeber nach hier vertretener Auffassung zumindest ein einstweiliges Auskunftsrecht gegenüber dem Betriebsrat. Es empfiehlt sich als Arbeitgeber ergänzend zu diesem Anspruch, einen einstweiligen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Betriebsrat durchzusetzen. In Anbetracht der neuesten Entwicklung der datenschutzrechtlichen Praxis und des Ausspruchs einer Geldbuße durch den LfD Niedersachsen i. H. v. 10,4 Millionen Euro für unzulässige Datenerhebung, kann arbeitgeberseitig zumindest ein Verfügungsgrund im Eilverfahren regelmäßig begründet werden.

Im Streitfall der Datenschutzkonformität des Handelns des Betriebsrats sind grundsätzlich die Instrumente zur Streitbeilegung des BetrVG, insbesondere das Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG vorrangig heranzuziehen. Naheliegender wäre hierbei ein freiwilliges Verfahren, da die Einigungsstelle „über alle denkbaren Meinungsverschiedenheiten der Betriebspartner entscheiden [kann], vorausgesetzt dass die Parteien über den Streitgegenstand dispositionsbefugt sind“ (Besgen, in: BeckOK ArbR, BetrVG, § 1, Rn. 51). Problematisch ist allerdings, dass solange das Einigungsstellenverfahren nicht durch Spruch beendet ist, der rechtswidrige Zustand ausgelöst durch den Betriebsrat aufrechterhalten bleibt. Eine Missachtung dieser betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht der Unterstützung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder birgt für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Einleitung eines Beschlussverfahrens. Im Rahmen des Beschlussverfahrens kann der Arbeitgeber sodann gerichtlich die Auflösung des Betriebsrats bzw. den Ausschluss einzelner Mitglieder aus dem Betriebsrat geltend machen (Fitting, BetrVG Kommentar, 31. Aufl. 2022, § 79a, Rn. 43).

AUSKUNFTSERSUCHEN NACH ART. 15 DSGVO

Ebenso ungeklärt ist bislang, inwiefern der Arbeitgeber das arbeitnehmerseitige Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO rechtmäßig erfüllen soll, sofern der Betriebsrat Daten der betroffenen Person verarbeitet hat. Die Problematik hat der Gesetzgeber zumindest erkannt und im Wege der gegenseitigen Unterstützungspflicht nach § 79a Satz 3 zu lösen versucht. So ergibt sich aus der Begründung des Gesetzentwurfs, dass „auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten nach Art. 15 DSGVO [...] der Arbeitgeber, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen [ist]“ (BT-Drs. 19/28899, S. 22). Sollte der Betriebsrat im Falle eines Auskunftsbegehrens nicht kooperieren und seiner Unterstützungspflicht nachkommen, so wird sicherlich ein arbeitsgerichtliches einstweiliges Beschlussverfahren in Betracht kommen, in welchem der Arbeitgeber die Auskunftserteilung durch den Betriebsrat beantragt. In Betracht kommt bei vorsätzlichen Verstößen zudem ein Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

Mit Blick auf die Vertraulichkeit der Betriebsratstätigkeit besteht die Problematik darin, dass der Betriebsrat an Auskunftspflichten des Arbeitgebers mitwirken muss,



die seine Datenverarbeitungen betreffen, wobei ein reiner Zwang zur Offenlegung eine effektive Belegschaftsinteressenvertretung beeinträchtigen könnte. Die Brisanz der Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO besteht umso mehr, da die Auskunft arbeitsgerichtlich geltend gemacht werden kann und i. d. R. die Richtigkeit und Vollständigkeit der zu erteilenden Auskunft an Eides statt zu versichern ist. Auch die Vollstreckung des ausgeurteilten Auskunftsanspruchs vollzieht sich durch Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung, welche sogar im Wege eines Zwangsgeldes, ersatzweise Zwangshaft durchgesetzt wird. Zudem ist Schadensersatz möglich. Daher ist auch in diesem Bereich den Arbeitgebern und Betriebsräten ein koordinierter Umgang zu raten. So sollten vorab Cluster und Vorgehensweisen bei Auskunftsersuchen abgestimmt werden. Auch in diesem Fall bietet sich eine Flankierung der bereits regulatorisch vorgegebenen Auskunft durch eine Betriebsvereinbarung an.

MASSTAB DES DATENSCHUTZES FÜR DEN BETRIEBSRAT

Der frühere Grundsatz der Datensparsamkeit des BDSG wurde in Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO zum Grundsatz der Datenminimierung erweitert. Die Datenverarbeitung muss hiernach für den verfolgten Zweck nicht nur erheblich, sondern auch erforderlich und angemessen sein.

Folglich sind Art, Umfang und Dauer der Verarbeitung bestenfalls mithilfe von Technikgestaltung zu begrenzen (vgl. Art. 25 Abs. 1 DSGVO). Darüber hinaus sind stets datenschutzfreundliche Voreinstellungen zu wählen (vgl. Art. 25 Abs. 2 DSGVO). Dies gilt auch für den Betriebsrat.

Es dürfen zu jedem Zeitpunkt nur diejenigen Daten verarbeitet werden, die für die Erfüllung des konkreten Zwecks im Einzelfall für die verarbeitende Stelle unverzichtbar sind. Es sollte demnach zunächst im Rahmen einer arbeitgeberseitigen Prüfung hinterfragt werden, weshalb das Betriebsratsgremium überhaupt Beschäftigtendaten erhebt und inwiefern Speichervorgänge im Gremium ausgelöst werden. Der Betriebsrat ist seit Einführung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes, durch § 79a BetrVG, schließlich verpflichtet, den Arbeitgeber bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen.

Der Grundsatz der Speicherbegrenzung in Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO stellt in zeitlicher Hinsicht eine spezielle Ausprägung des Grundsatzes der Datenminimierung dar. Dabei sind die gespeicherten Daten weder unrichtig geworden noch ist der ursprüngliche Zweck vollständig entfallen, dennoch hat sich die Schutzwürdigkeit der Verarbeitungsvorgänge im Laufe der Zeit gewissermaßen abgeschwächt. In der Konsequenz muss die verarbeitende Stelle in regelmäßigen Abständen selbstständig die Zweckerreichung im Verhältnis zum Betroffeneninteresse überprüfen, um die Daten weiterhin speichern zu dürfen. Ausnahmen bestehen lediglich für die in Art. 5 Abs. 1 lit. e Halbsatz 2 DSGVO genannten Zwecke nach Maßgabe des Art. 89 Abs. 1 DSGVO: Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke sowie statistische Zwecke (Leeb/Liebhaber, Grundlagen des Datenschutzrechts, in: JuS 2018, S. 534).

Die Zweckbindung der verarbeiteten Daten wird in Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO legaldefiniert. Danach darf die Datenverarbeitung nur im Rahmen eines festgelegten, eindeutigen und legitimen Zwecks erfolgen. Somit scheidet insbesondere eine Verarbeitung für noch unbekannte Zwecke „auf Vorrat“ aus. Bei der Datenverarbeitung ist der ursprüngliche Zweck der Verarbeitung restriktiv auszulegen. Allgemeine und nicht näher konkretisierte Zweckbestimmungen von Verarbeitungsvorgängen wie z. B. „Verbesserung des Nutzererlebnisses“ oder „IT-Sicherheit“ sind damit regelmäßig unvereinbar, egal welche Betriebspartei diese Daten erhebt.

UNTERSTÜTZUNGSPFLICHT NACH § 79A SATZ 3 BETRVG

Nach § 79a Satz 3 BetrVG wird eine gegenseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften angeordnet.

Das Gesetz lehnt zwar eine eigenständige datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats ab, begründet jedoch eine gemeinsame Verantwortung von Betriebsrat und Arbeitgeber, indem § 79a Satz 3 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen (Fitting, a. a. O., § 79a, Rn. 38).

Sinn und Zweck der beiderseitigen Unterstützungspflicht ist einerseits die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und andererseits die innerorganisatorische Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Betriebsrats (BT-Drs. 19/28899, S. 22). Die unselbstständige Stellung des Betriebsrats wird nicht tangiert, allerdings wird ihm jedoch zumindest im Innenverhältnis zum Arbeitgeber eine gewisse Verantwortung zugewiesen (Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 79a, Rn. 11).

INHALT DER UNTERSTÜTZUNGSPFLICHT DES BETRIEBSRATS

Die beiderseitige Unterstützungspflicht der Betriebsparteien geht über das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG hinaus (Fitting, a. a. O., § 79a, Rn. 39). Den Betriebsparteien obliegt es weiterhin selbst, ob und in welchem Rahmen sie personenbezogene Daten verarbeiten. Sie sind somit grundsätzlich frei in ihren Entscheidungen. Damit wird die betriebsverfassungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats auch in datenschutzrechtlicher Hinsicht im Grundsatz gewahrt.

Um jedoch die durch § 79a Satz 3 BetrVG angeordnete Unterstützungspflicht nicht leerlaufen zu lassen, muss man in ihr zumindest eine partielle Einschränkung der dem Betriebsrat durch das BetrVG gewährten Unabhängigkeit sehen.

Da die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat aber unter Geltung der DSGVO ohnehin der Überwachung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliegt, möchte der Gesetzgeber mit § 79a Satz 3 BetrVG erkennbar darüber hinausgehen und dem Arbeitgeber eine eigenständige Kontrollmöglichkeit einräumen.

Daraus ergibt sich Folgendes: Der Arbeitgeber kann das Verhalten des Betriebsrats nicht beeinflussen. Die Unterstützungspflicht fordert allerdings eine informationelle Transparenz im Hinblick auf die durch den Betriebsrat vorgenommenen Datenverarbeitungen. Konkrete Unterstützungspflichten sind dabei nicht normiert. Es ist daher zu empfehlen, konkrete Vorgehensweisen oder Melde- und Informationswege im Wege einer Betriebsvereinbarung zu regeln (Brink/Joos, Datenschutzrechtliche Folgen für den Betriebsrat nach dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, in: NZA 2021, S. 1440).

WELCHE INFORMATIONEN MUSS DER BETRIEBSRAT PREISGEBEN?

Der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber diejenigen Informationen zur Verfügung stellen, die der Arbeitgeber benötigt, um zu beurteilen, ob der Betriebsrat datenschutzkonform handelt. Der Arbeitgeber muss in die Lage versetzt werden, kontrollieren zu können, ob der Betriebsrat die Vorgaben des Datenschutzrechts einhält.

Der Betriebsrat hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung

der Datensicherheit i. S. d. Art. 24 und 32 DSGVO sicherzustellen. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agiert der Betriebsrat als institutionell unselbstständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers. Bei der Verarbeitung personenbezogener, teils sensibler Beschäftigtendaten hat auch der Betriebsrat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Diese ergeben sich bekanntermaßen insbesondere aus der DSGVO und dem BDSG (BT-Drs. 19/28899, S. 22).

Der Betriebsrat wird also darlegen müssen, zur Erfüllung welcher konkreten betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben er bestimmte Informationen vom Arbeitgeber benötigt und auf welche Art und Weise er die personenbezogenen Daten der Beschäftigten weiterverarbeitet. Daher sind Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So hat der Betriebsrat z. B. keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats enthalten.

Auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Art. 15 DSGVO) ist der Arbeitgeber, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen (BT-Drs. 19/28899, S. 22).

UNTERSTÜTZUNGSPFLICHT VS. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Eine Unterstützung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten als Verantwortlicher i. S. v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO durch den Betriebsrat muss insbesondere die Verschwiegenheitspflichten des Letzteren achten. Unabhängig von den im BetrVG enthaltenen speziellen Verschwiegenheitspflichten, z. B. nach § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, ist der Betriebsrat über § 75 BetrVG und § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch allgemein zum Persönlichkeitsschutz in Gestalt des Stillschweigens über vertrauliche personenbezogene Beschäftigtendaten verpflichtet.

Auf Seiten des Arbeitgebers folgt aus der Unterstützungspflicht in erster Linie die Pflicht, dem Betriebsrat im Rahmen von § 40 Abs. 2 BetrVG die für die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und nach § 40 Abs. 1 BetrVG die insofern erforderlichen Kosten zu tragen (Kania, in: ErfK, 22. Aufl. 2022, § 79a, Rn. 2). Eine Unterstützungspflicht ergibt sich ferner aus § 2 Abs. 1 i. V. m. § 74 BetrVG.

Richtet der Betroffene im Außenverhältnis einen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber, so wird der Betriebsrat nach der Konzeption des Gesetzgebers verpflichtet sein, dem Arbeitgeber diejenigen Informationen zur Verfügung zu stellen, die dieser benötigt, um den Auskunftsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers erfüllen zu können (Thüsing, a. a. O., § 79a, Rn. 13).

Schon hier können sich jedoch Probleme ergeben, da dies dazu führen kann, dass der Arbeitgeber gegen den Willen des Betroffenen von dessen vorangegangener Kontaktaufnahme zum Betriebsrat und dem Gegenstand

der Kommunikation Kenntnis erhält, sodass der Betroffene allein aus diesem Grund von der Ausübung der ihm zustehenden Auskunftsrechte absehen könnte. Dieser Konflikt kann nur durch entsprechende technisch-organisatorische Maßnahmen bei der Informationsweitergabe – wie bspw. der mit einer Aufforderung zur Auskunftserteilung verbundenen Weiterleitung des Auskunftsersuchens an den Betriebsrat, der dann unmittelbar den Informationsanspruch des Anfragenden erfüllt – vermieden werden.

Möglich ist etwa, dass der Arbeitgeber eingehende Auskunftsersuchen an den Betriebsrat weiterleitet, verbunden mit der Aufforderung zur Auskunftserteilung unmittelbar gegenüber dem Anfragenden, sofern der Betriebsrat personenbezogene Daten über diesen verarbeitet. Denkbar erscheint auch, dass der Arbeitgeber den Anfragenden im Hinblick auf evtl. Datenverarbeitungen beim Betriebsrat unmittelbar an diesen verweist.

Wird etwa beim Arbeitgeber ein Auskunftsbegehren nach Art. 15 DSGVO geltend gemacht, so würde sich dieses nach der geplanten Regelung auch auf beim Betriebsrat verarbeitete Daten des Beschäftigten beziehen. Dies darf indes nicht dazu führen, dass gegen den Willen der betroffenen Person der Arbeitgeber von einer Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat und ggf. deren Gegenstand Kenntnis erhält.

Um die Vertraulichkeit der Kontaktaufnahme bzw. Kommunikation mit dem Betriebsrat zu gewährleisten, bedarf es entsprechender technisch-organisatorischer Maßnahmen.

FAZIT

Um Streitigkeiten zu vermeiden und der wechselseitigen Unterstützungspflicht nachzukommen, bietet es sich für Arbeitgeber und Betriebsrat an, Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der Zusammenarbeit in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten zu schaffen. Soweit es daran anknüpfend zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommt, wird schließlich auch die Einigungsstelle den Grundsatz der wechselseitigen Unterstützung beachten müssen (Thüsing, a. a. O., § 79a, Rn. 14).

Um den Anforderungen des § 79a BetrVG sowie den allgemeinen datenschutzrechtlichen Anforderungen nachkommen zu können, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder die Anwendung einer Richtlinie zwischen dem Arbeitgeber als Verantwortlichen sowie dem Betriebsrat hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Zusammenarbeit. Hierbei sollten insbesondere die Unterstützung bei der Geltendmachung von Betroffenenrechten, die unverzüglichen Meldeverpflichtungen im Fall von Datenschutzverletzungen sowie etwaige Zusarbeiten hinsichtlich des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten geregelt werden. Weiterhin sollten Regelungen aufgenommen werden, welche ein Mindestmaß an technischen und organisatorischen Maßnahmen festlegen, um die Sicherheit der Verarbeitung durch den Betriebsrat zu gewährleisten. ■



© Johann Marozov/Inga Eibes

Dr. Dominic Gottier LL. M.

Rechtsanwalt, Inhaber des Institut GEM, Frankfurt am Main

Kurz gefragt

Sozialplan: Muss ein Betriebsrat schon bestehen?

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und setzt für die Aufstellung eines Sozialplans das Bestehen eines Betriebsrats bei der Planung der Betriebsänderung voraus. Es genügt nicht, wenn ein Betriebsrat erst nach dem Entschluss zur Betriebsänderung gegründet wird. Über die Einzelheiten haben wir mit Dr. Christoph Kurzböck, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Rödl & Partner in Nürnberg, gesprochen.

Überrascht Sie der Beschluss des BAG?

Ja und nein. Auf der einen Seite überrascht er mich nicht, weil der Entscheidung ein nahezu identischer Sachverhalt zugrunde lag wie bereits in den Entscheidungen aus den 80er- und 90er-Jahren. Dadurch konnte der Senat seine bisherigen Argumente aufgreifen und hat diese noch mal ausführlich hergeleitet. Auf der anderen Seite kann der Beschluss auch überraschen. Zum einen gab es eine Entscheidung des LAG Köln (Beschl. v. 5.3.2007 – 2 TaBV 10/07), das die Rechtsprechung des BAG kritisierte. Die Rechtsprechung würde einen Wettlauf zwischen Errichtung eines Betriebsrats und raschem Planungsende der Betriebsänderung provozieren. Und zum anderen zeigt sich durch die Modernisierung des BetrVG aus dem Jahre 2021 und einen neuen Referentenentwurf des DGB das BetrVG arbeitnehmerfreundlicher – insbesondere in Hinblick auf Mitbestimmungsrechte. Durch die gegenteilige Rechtsauffassung und rechtspolitischen Erwägungen war eine Rechtsprechungsänderung nicht ausgeschlossen.

Was bedeutet das für die Praxis?

Arbeitnehmer, die einem Betrieb ohne Betriebsrat angehören, können die Aufstellung eines Sozialplans nur verlangen, wenn dies noch während der Planung einer Betriebsänderung geschieht. Hat der Arbeitgeber hingegen den Arbeitnehmern mitgeteilt, dass es zu einer Betriebsänderung kommt, hat er seinen Entschluss bereits zum Ausdruck gebracht und die Beteiligungsrechte der §§ 111 ff. BetrVG finden keine Anwendung. Dies hat zur Konsequenz, dass ein Sozialplan nur auf freiwilliger Basis geschlossen werden kann.

Der Arbeitgeber hingegen sollte die Relevanz der zeitlichen Komponente bei seiner Mitteilung be-

achten, ohne dabei rechtsmissbräuchlich vorzugehen. Besteht kein Betriebsrat, sollte ihm bewusst sein, dass eine Mitteilung während der Planung einer Betriebsänderung zur Errichtung eines Betriebsrats führen kann. Dies hätte zur Folge, dass auf Verlangen des Betriebsrats ein Sozialplan zu erstellen ist.

Ist ein Sozialplan denn nicht auch im Interesse des Arbeitgebers?

Häufig werden bei Betriebsänderungen auch freiwillig Sozialpläne abgeschlossen. Der Vorteil der Sozialpläne ist, dass das Vorgehen und die Kriterien durch gemeinsame Verhandlungen festgelegt werden und so die Betriebsänderung in der Belegschaft i. d. R. auch zu mehr Akzeptanz führt, was selbstverständlich auch im Interesse des Arbeitgebers ist. Zudem kann der Arbeitgeber die Kosten, die durch die Betriebsänderung auf ihn zukommen, besser kalkulieren. Andererseits bietet ein Sozialplan immer auch Angriffsfläche in Hinblick auf Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote, weshalb ein Sozialplan stets kritisch geprüft werden sollte und immer ein gewisses Risiko in sich trägt.

Sie sprachen davon, dass der Arbeitgeber nicht rechtsmissbräuchlich handeln darf.

Damit meine ich, dass der Arbeitgeber nicht ausschließlich wegen einer sich anbahnenden Wahl eines Betriebsrats eine Betriebsänderung durchführen darf oder auch – der praxisnähere Fall – eine Wahl nicht künstlich verlängern oder vereiteln darf, um die Betriebsänderung ohne Mitbestimmungsrechte durchführen zu können.

Wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber während der Planung einer Betriebsänderung erfährt, dass ein Betriebsrat gewählt werden soll?

Hier muss der Arbeitgeber keine Angst haben, rechtsmissbräuchlich zu agieren, ihn trifft keine Pflicht, die Betriebsratswahl abzuwarten. Das BAG (Beschl. v. 28.10.1992 – 10 ABR 75/91) sieht in dem Grundsatz der verantwortungsvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner gem. § 2 Abs. 1 BetrVG keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Handlungen und Entscheidungen zeitlich an die Betriebsratsgründung anzupassen. Diese Rechtsprechung könnte aber (in Teilen) in Zukunft irrelevant sein, da ein Referentenentwurf des DGB vorliegt, der diesen Fall gesetzlich regeln will.

Was beinhaltet dieser Entwurf konkret?

Eine Vielzahl von Änderungen sind geplant. Relevant für die jetzige Thematik ist ein neuer § 113a BetrVG, der die Möglichkeit, einen Sozialplan zu

verlangen, bis auf den Abschluss der Betriebsänderung ausdehnt, wenn der Betriebsrat sich in Gründung befindet. Ebenso soll der Katalog zu den Betriebsänderungen des § 111 BetrVG erweitert werden.

Wie stehen Sie zu den geplanten Änderungen?

Ich halte die geplante Gesetzesänderungen dann für notwendig, wenn die jetzige Rechtsprechung des BAG geändert werden soll. Man hat gesehen, dass eine andere Rechtsauffassung der Instanzgerichte das BAG nicht überzeugt hat, von seiner Rechtsprechung abzuweichen. Nichtsdestotrotz bin ich der Meinung, dass mit der aktuellen Gesetzeslage der Beschluss des BAG richtig war, da die § 111 ff. BetrVG eindeutig formuliert sind und es keiner Gesetzesänderung aus Klarstellungsgründen bedarf. Auch der Arbeitnehmer kennt die Risiken eines Arbeitsverhältnisses bei einer betriebsratlosen Arbeitsstätte und weiß, dass sein Begehren einer Betriebsratsgründung frühzeitig durchgeführt werden muss, ein Betriebsrat unabhängig von Betriebsänderungen oder anderen Handlungen des Arbeitgebers durchgeführt werden kann und auch nach der gesetzgeberischen Intention unabhängig sein soll.

Möchte man aus rechtspolitischen Gründen einer arbeitnehmerfreundlicheren Ausgestaltung auch ein Mitbestimmungsrecht während der Gründung des Betriebsrats gewähren, halte ich den aktuellen Vorschlag für unzureichend. Die Überschrift des Entwurfs „Betriebsrat in Gründung“ ist bereits verwirrend, sie suggeriert, eine Regelung zur Mitbestimmung bei Betriebsänderung zu treffen, wenn der Betriebsrat in Gründung ist. Allerdings stellen die Absätze auf das Stadium, in dem sich die Betriebsänderung befindet, ab und definieren nicht, wann ein Betriebsrat in Gründung ist. Demnach wäre zum einen in Zukunft gerichtlich zu klären, wann ein Betriebsrat in Gründung ist, wann „wesentliche Teile“ einer geplanten Betriebsänderung umgesetzt sind und ob der Betriebsrat sich dann auch noch in Gründung befinden darf oder endgültig bestehen muss.

Für wie wahrscheinlich halten Sie eine solche Änderung?

Im Koalitionsvertrag hat sich die Ampelregierung auf die Agenda gesetzt, insbesondere betriebsverfassungsrechtliche Prozesse zu digitalisieren. Zwar möchte sie auch Mitbestimmungsrechte ausweiten, jedoch nicht im Rahmen der §§ 111 ff. BetrVG. Deshalb halte ich eine Änderung aktuell für unwahrscheinlich und gehe davon aus, dass ohne Gesetzesänderung das BAG bei seiner Rechtsauffassung (zu Recht) bleiben wird.

Jetzt AuA gratis kennenlernen

Erhalten Sie **zwei Monate unbegrenzten Zugang** zu **allen Premium-Inhalten**, den **Arbeitsrecht-Kommentaren** sowie allen Dokumenten der **Genios-Datenbank** und vieles mehr.



JETZT TESTEN

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/abonnement

Impressum

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de
Arbeit und Arbeitsrecht vereinigt mit Personal-Profi

huss

HUSS-MEDIEN GmbH
Ein Unternehmen der Huss-Verlagsgruppe Berlin · München
Postanschrift: 10400 Berlin
Hausanschrift: Am Friedrichshain 22 · 10407 Berlin
Tel.: 030 42151-0 · Fax: 030 42151-300
Herausgeber: Christoph Huss, Wolfgang Huss
Redaktion:
E-Mail: aue.redaktion@hussmedien.de
Andreas Krabel, verantw., Tel.: 030 42151-302
Anne Pollitz, Tel.: 030 42151-418
Sabrina Foth, Tel.: 030 42151-445

Anzeigen:

E-Mail: aue.anzeigen@hussmedien.de
Torsten Ernst, verantw., Tel.: 030 42151-262
Simone Ritter, Leitung Vermarktung, Tel.: 030 42151-238
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 27 vom 1.1.2022.

Vertrieb:

E-Mail: aue.vertrieb@hussmedien.de

Leserservice:

E-Mail: leserservice@hussmedien.de
Fax: 030 42151-232

Online-Leserservice: www.leserservice.hussmedien.de

Layout, Satz und Reproduktion:

HUSS-MEDIEN GmbH · 10400 Berlin · Tel.: 030 42151-279
E-Mail: layout@hussmedien.de

Alle Rechte vorbehalten

© by HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft
Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck – auch auszugsweise – sowie jede andere Verwertung bedürfen – sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind – der Zustimmung des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Einsendungen übernimmt der Verlag keine Haftung. Anspruch auf Ausfallhonorare, Archivgebühren und dergleichen besteht nicht. Die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Abhandlungen stellen in erster Linie die persönliche Meinung des Verfassers dar. Warennamen werden in dieser Zeitschrift ohne Gewährleistung der freien Verwendbarkeit benutzt. Texte, Abbildungen, Programme und technische Angaben wurden sorgfältig erarbeitet. Verlag und Autoren können jedoch für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch eine Haftung übernehmen. Für alle Preisausschreiben und Wettbewerbe in der Zeitschrift ist der Rechtsweg ausgeschlossen.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Berlin.

ISSN 0323-4568

Titelbild: [jozefmicij/stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/jozefmicij)