

**DENTONS**

# Neues zu den Rechten des Betriebsrats

**Arbeitsrecht-Lunch am 11.09.2024**

Dr. Sascha R. Grosjean  
Rechtsanwalt

Grow | Protect | Operate | Finance



# Übersicht

1. Die fehlgeschlagene Betriebsratswahl
2. Digitales Leserecht genügt
3. ChatGPT auf freiwilliger Basis
4. Das Smartphone-Verbot
5. Kündigung eines freigestellten Betriebsrats-Mitglieds
6. Auflösung eines Betriebsrats wegen Vielzahl von Gesetzesverstößen

# 1. Betriebsratswahl (1/2)

- **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz**, Beschluss vom 12. Oktober 2023  
– 5 TaBV 5/23; anhängig beim BAG, Termin am 22. Januar 2025 – 7 ABR 3/24.

**Betriebsratswahl im Betrieb A-Stadt unwirksam.**

## Was war passiert?

Werk in A.-Stadt hat etwa 1.000 Arbeitnehmer. Betriebsratswahl 2022 wird vorbereitet. Es gibt eine Liste. Arbeitnehmer A will sich auf einziger Liste registrieren lassen. Wahlvorstand lehnt dies ab: „würde Dich gerne auf die Liste aufnehmen, jedoch bist Du nicht IG-Metall Mitglied, du kannst aber gerne der IGM beitreten.“

Arbeitnehmer X - Z gründen daraufhin eigene Liste, auf der auch Arbeitnehmer R. steht. R arbeitet in A-Stadt, gehört aber zum Team eines Vorgesetzten in B-Stadt. Wahlbewerber der IGM erheben Einspruch gegen neue Wählerliste, weil R. nicht wählbar sei. RAin des Betriebsrats prüft und bestätigt Einspruch. Wahlvorstand streicht die neue Liste.



# 1. Betriebsratswahl (2/2)

## Was sagt das LAG?

**a) Die Wahl war nichtichtig.** Nichtigkeit nur bei offensichtlichen und besonders groben Verstößen. Die Wahl „muss den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“.

Hier: Auch wenn es offenbar darum ging, die neue Liste als unliebsame Konkurrenz der IG Metall-Liste auszuschalten („schädlich für den Betrieb“), hat der Wahlvorstand immerhin ein externes juristisches Gutachten eingeholt.

**b) Die Wahl ist anfechtbar und damit unwirksam.** Die neue Liste hätte zugelassen werden müssen. Arbeitnehmer R. war wählbar, denn er war Arbeitnehmer des Betriebs in A-Stadt.

§ 8 Abs. 1 BetrVG - Es kommt auf die tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb an. Für diese Eingliederung ist die Bindung an Weisungen einer Führungskraft in diesem Betrieb nicht erforderlich.

Hier: Führungskraft in B-Stadt könnte dem Betrieb in A-Stadt angehören.



## 2. Digitales Leserecht genügt (1/2)

- **Bundesarbeitsgericht**, Beschluss vom 13. Dezember 2023 – 1 ABR 28/22

**Die Zustimmung zur Einstellung wird ersetzt.**

### **Was war passiert?**

Arbeitgeberin verwendet Software namens „Recruiting“. Externe Bewerber müssen eigenen Account anlegen, um am Bewerbungsprozess teilzunehmen.

Im Frühjahr 2021 schrieb Arbeitgeberin die Stelle „Prozessspezialist Technik“ aus. Betriebsrat hatte mittels der zur Verfügung stehenden Laptops jederzeit die Möglichkeit, die im Programm hinterlegten Anschreiben, Lebensläufe, etc. einzusehen. Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG, weil ihm die Bewerbungsunterlagen nicht in Papierform vorgelegen hätten.

Der Arbeitgeber beantragt Ersetzung der Zustimmung und erhält in den Vorinstanzen Recht. Das BAG bestätigt die Vorinstanzen.

## 2. Digitales Leserecht genügt (2/2)

### Was sagt das BAG?

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet.

§ 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG: „Arbeitgeber hat [...] die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen“.

- Die sprachliche Fassung aus dem Jahr 1972 entspricht der „damaligen Lebenswirklichkeit“.
- Dem Zweck des Gesetzes ist auch mit der digitalen Einsicht genügt. Der Betriebsrat kann sein Recht zur Stellungnahme sachgerecht ausüben.
- Wichtig: Der Betriebsrat muss den Zugriff während der Dauer des gesamten Entscheidungsprozesses haben, einschließlich der Sitzung, in der über die Einstellung beschlossen wird.
- Auch keine datenschutzrechtlichen Bedenken.



### 3. ChatGPT auf freiwilliger Basis (1/2)

- **ArbG Hamburg**, Beschluss vom 16. Januar 2024 – 24 BVGa 1/24 (rechtskräftig?)

**Der Antrag des BR wird zurückgewiesen.**

#### **Was war passiert?**

Arbeitgeber unterstützt generative künstliche Intelligenz und ermutigt die Arbeitnehmer zur freiwilligen Nutzung von ChatGPT. Zugang wird ermöglicht über einen (durch KBV genehmigten) Browser des Arbeitgebers, nicht auf dem unternehmenseigenen Computersystem. Arbeitnehmer mussten zur Nutzung eigenen, privaten Account einrichten. Arbeitgeber stellte lediglich im Intranet Guidelines und Handbuch zur Verfügung. Dienstliche Accounts gab es nicht. Folge: Arbeitgeber wusste nicht, wer nutzt oder in welchem Umfang.

Konzernbetriebsrat sah Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verletzt und wollte dem Arbeitgeber aufgeben lassen, die Nutzung von ChatGPT zu verbieten.



## 3. ChatGPT auf freiwilliger Basis (2/2)

### Was sagt das ArbG Hamburg?

a) § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (betriebliche Ordnung): Vorliegend ist nicht die betriebliche Ordnung betroffen, sondern das – mitbestimmungsfreie – Arbeitsverhalten. Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmern lediglich ein neues Arbeitsmittel zur Verfügung.

b) § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachung): Regelung betrifft technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Hier: Arbeitgeber erhält keinerlei Meldung, wann welcher Arbeitnehmer mit welchem Anliegen die KI genutzt hat. Zwar zeichnet der Hersteller die Daten auf. Aber der Überwachungsdruck wird nicht vom Arbeitgeber ausgeübt.

Wichtig: Hier zeichnet sich eine Rechtsprechungsänderung ab, folgend BVerwG, Beschluss vom 4. Mai 2023 – 5. P 16.21. Engere Auslegung des Gesetzes. Bestimmt heißt nicht mehr geeignet!



## 4. Smartphone Verbot (1/2)

- **Bundesarbeitsgericht**, Beschluss vom 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22

**Der Antrag des BR wird zurückgewiesen.**

### **Was war passiert?**

Arbeitgeber ist ein KFZ-Zulieferer. In der Produktion kommt es gelegentlich zu Arbeitsunterbrechungen, etwa wegen Maschinenumbaus. In dieser Zeit sollen die Arbeitnehmer – eigentlich – Nebenarbeiten erfüllen, z. B. Aufräumen des Arbeitsplatzes oder Nachfüllen von Material.

Arbeitgeber hängt Mitarbeiterinformation, wonach jede private Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones während der Arbeitszeit untersagt wird. Der Betriebsrat hält diese Maßnahme für mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (betriebliche Ordnung).



## 4. Smartphone-Verbot (2/2)

### Was sagt das BAG?

Abgrenzung mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten („kollektives Miteinander“) zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten.

- **Hier:**
  - Zum Arbeitsverhalten gehören auch Weisungen des Arbeitgebers, die darauf abzielen, die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeit sicherzustellen.
  - Wirkt sich eine Weisung sowohl auf das Ordnungsverhalten als auch das Arbeitsverhalten aus, so kommt es auf den Regelungszweck an. Es geht um „die qualitative Gewichtung der Einzelumstände“.
  - Zweck besteht hier darin, mögliche Ablenkungen privater Natur zu unterbinden, um zügiges und konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen.
  - Unerheblich für das Mitbestimmungsrecht, dass Nutzung von Mobiltelefonen als sozialadäquat anzusehen wäre. Das ist ggfs. in Individualrechtsstreit zu prüfen im Zshg. mit § 106 GewO.



## 5. Kündigung eines BR-Mitglieds (1/2)

- LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28. Februar 2024 – 13 TaBV 40/23

**Das Gericht ersetzt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung.**

### Was war passiert?

17-köpfiger Betriebsrat beschließt Entsendung einer vierköpfigen Delegation zum Betriebsrätetag 2022. Drei Tage Schulungen. Arbeitgeber bezahlt, inkl. Zwei Mietwagen und Hotel. Freigestelltes BR-Mitglied B nimmt am zweiten Tag nicht mehr teil, fährt mit Zug in andere Stadt, wo er seine geschiedene Ehefrau trifft. B übernachtet dort, fährt am nächsten Tag zurück zum Veranstaltungsort, nimmt aber nicht mehr teil. Es folgt gemeinsame Heimreise.

Am nächsten Tag wenden sich drei BR-Mitglieder an HR-Abteilung und schildern das Geschehen. HR bittet B um Arbeitszeitznachweis. B erstellt Nachweis und behauptet, er habe sich „zur Vernetzung“ bzw. zum „fachlichen Austausch“ mit seiner Frau getroffen, was als BR-Arbeit zu werten sei.



## 5. Kündigung eines BR-Mitglieds (2/2)

### Was sagt das LAG?

B war eindeutig nicht mehr mit Amtsobliegenheiten befasst, als er die Veranstaltung verließ. Die Kündigung ist daher gerechtfertigt gemäß §§ 103 Abs. 2 BetrVG, 15 KSchG.

- An die Stelle der Arbeitspflicht tritt beim freigestellten BR-Mitglied die Pflicht, während der Arbeitszeit Betriebsratsarbeit zu verrichten, bzw. sich dafür bereitzuhalten.
- Aus Sicht eines sorgfältig prüfenden objektiven Dritten war die Verrichtung der von B angegebenen Tätigkeiten offensichtlich nicht erforderlich.
- Die Teilnahme an der Veranstaltung in Präsenz hatte angesichts der Umstände ersichtlich Vorrang vor anderen Betriebsratsaufgaben. Verlassen der Veranstaltung wäre höchstens im Ausnahmefall gerechtfertigt.
- Weder ein Café in einer Einkaufspassage noch die Privatwohnung der geschiedenen Ehefrau seien Orte, in denen B seine Betriebsratstätigkeit zu verrichten hatte.



## 6. Die Auflösung eines Betriebsrats (1/2)

- ArbG Elmshorn, Beschluss vom 4. Oktober 2023 – 3 BV 31 e/23 (Berufung anhängig beim LAG Schleswig-Holstein unter 5 TaBV 16/23)

**Der Betriebsrat wird aufgelöst.**

### **Was war passiert?**

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber – ein Busunternehmen – und dem siebenköpfigen Betriebsrat ist zerrüttet. 56 von 156 Arbeitnehmern beantragen die Auflösung des Betriebsrats.

Betriebsrat verweigert die Genehmigung der monatlichen Dienstpläne. Die Dienstpläne und deren Einhaltung werden penibel geprüft durch alle Mitglieder des Gremiums. Angebliche Verstöße werden dem Amt für Arbeitsschutz mitgeteilt. Es finden zahlreiche Sitzungen des Betriebsrats statt. Betriebsratsarbeit entspricht 3,18 Vollzeitstellen monatlich.

Betriebsrat hat für Dienstpläne verantwortlichen Mitarbeiter bei Polizei angezeigt und stützt sich auf wissentlich falsche Eidesstattliche Versicherung eines BR-Mitglieds.

BR verweigert seit Auflösungsantrag jede Zusammenarbeit.



## 6. Die Auflösung eines Betriebsrats (2/2)

### Was sagt das ArbG Elmshorn?

§ 23 Abs. 1 BetrVG stellt hohe Anforderungen: Es bedarf einer groben Pflichtverletzung des Betriebsrats als Organ. Es kann aber auch die Gesamtschau mehrerer Gesetzesverstöße genügen.

#### ▪ Hier:

- Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit verletzt wegen übertriebener Prüfung der Dienstpläne. Freistellungsumfang ließe sich allenfalls für Betrieb mit 901 – 1.500 Arbeitnehmern rechtfertigen.
- Dienstpläne dürfen deshalb nur stichprobenartig geprüft werden.
- Macht sich Betriebsrat falsche Versicherung an Eides Statt zu eigen, stellt dies eine Pflichtverletzung dar.
- Zudem weitere kleinere Verletzungen, z. B. Verletzung von Teilnahmerechten der Geschäftsführung nach § 43 Abs. 2 BetrVG.



# Fazit

- Betriebsräte haben nicht immer Recht.
- Die Mitbestimmung bei der Einführung technischer Einrichtungen wird von den Gerichten neuerdings (leicht) restriktiv beurteilt.
- Auch freigestellte Betriebsräte haben Pflichten.
- Betriebsratsarbeit darf die in § 38 BetrVG vorgesehenen Freistellungen nicht massiv übersteigen.



# Ihr Ansprechpartner



**Dr. Sascha Grosjean**

Office Managing Partner | Co-Head  
Employment and Labor Germany in  
Deutschland, Düsseldorf  
+49 211 74074 171  
sascha.grosjean@dentons.com

Dr. Sascha Grosjean ist Partner im Düsseldorfer Büro von Dentons und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er berät Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Dazu gehören insbesondere Verhandlungen und Abschlüsse von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen sowie von Tarifverträgen. Sascha Grosjean verfügt zudem über umfassende Erfahrungen in der arbeitsrechtlichen Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen.

Besondere Expertise besitzt Sascha Grosjean im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Neben der Unterstützung im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen umfasst der Beratungsansatz auch die Gründung, Umstrukturierung und Harmonisierung von Versorgungswerken sowie die Auslagerung von Versorgungspflichten aus bilanz- oder haftungsrechtlichen Gründen.

Sascha Grosjean verfügt ferner über Erfahrungen im Bereich der HR-Compliance, insbesondere im Zusammenhang mit der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen, zu unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung sowie den sich daraus ergebenden Risiken im Arbeits-, Sozial- und Unternehmensstrafrecht.

Sascha Grosjean zeichnet sich durch seine internationale Beratungsexpertise aus. Ein besonderer Fokus liegt auf der langjährigen Beratung japanischer Unternehmen.



The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in a bold, blue, sans-serif font. The background of the slide features a blue-tinted image of a group of business professionals in a meeting, with a large purple and blue abstract shape on the right side.

**DENTONS**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)