



# **Aktuelle Rechtsprechung zu den Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats & Neues zur Betriebsratsvergütung**

---

RiBAG Oliver Klose

# Themen

---

- **Wahlen:**
  - BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23 - Briefwahl
  - BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 – Vereinfachtes Verfahren
  - BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23 – Betriebsabgrenzung
- **Kosten der BR-Arbeit:**
  - BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23 - Rechtsanwaltskosten
- **Vergütung:**
  - BAG 12.6.2024 – 7 AZR 141/23 – Variable Vergütung
  - BAG 28.8.2024 – 7 AZR 197/23 – Zulagen während der Freistellung
  - BAG 27.11.2024 – 7 AZR 291/23 – Aufwändungsersatz
  - BAG 26.11.2024 – 1 ABR 12/23 – Beteiligung des BR



# **Wahlen**

---

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- **Leitsatz:**

Bei der Wahl des Betriebsrats gehören Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen Kurzarbeit oder wegen mobiler Arbeit (Homeoffice) voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, zu den Arbeitnehmern, die nach § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 WO die Briefwahlunterlagen erhalten, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Nach § 3 Abs. 4 S. 4 WO hat der Wahlvorstand den Personen nach § 24 Abs. 2 WO das Wahlausschreiben ergänzend zu dessen Bekanntmachungspflicht im Sinne von § 3 Abs. 4 S. 1 bis 3 WO postalisch oder elektronisch zu übermitteln. Das bezweckt die frühzeitige Kenntniserlangung betriebsabwesender Wahlberechtigter von der Wahl, damit sie sich in das Verfahren einbringen können. Der Hinweis auf eine Intranet-Seite, von der aus weitere Links zum maßgeblichen Wahlausschreiben führen, stellt keine Übermittlung i.d.S. dar.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Bei den Wahlberechtigten im Sinne von § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO können sich die Voraussetzungen für eine Übermittlung von Briefwahlunterlagen auch erst nach der mit dem Erlass des Wahlausschreibens eingeleiteten Wahl ergeben und gegebenenfalls sogar erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen erfüllt sein. In diesem Fall kann der Wahlvorstand mit der Übermittlung des zu den Briefwahlunterlagen nach § 24 Abs. 2 S. 1 iVm Abs. 1 S. 1 Nr. 1 WO gehörenden Wahlausschreibens auch seiner Verpflichtung nach § 3 Abs. 4 S. 4 WO genügen.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Die Aushändigung oder Übersendung der Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die betroffenen Wahlberechtigten in gleichwertiger Weise wie die Präsenzwähler die Möglichkeit haben, aktiv an der Wahl teilzunehmen und insbesondere in die Lage versetzt werden, den Freiumschlag rechtzeitig bis zur Stimmauszählung wieder dem Wahlvorstand zurück zu übermitteln.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Ergibt sich für bestimmte Wahlberechtigte erst kurzfristig vor dem Zeitpunkt der Wahl eine Betriebsabwesenheit wegen Kurzarbeit (Null) oder Homeoffice, kommt dem Wahlvorstand eine Einschätzungsprärogative zu, ob er das Merkmal des § 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 WO einer „voraussichtlichen“ Betriebsabwesenheit im Sinn deren Vorhersehbarkeit als erfüllt ansieht und ob bei einer Übersendung der Briefwahlunterlagen an die Wahlberechtigten typischerweise noch mit einem rechtzeitigen Eingang der schriftlich abgegebenen Stimmen gerechnet werden kann.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Der für die schriftliche Stimmabgabe nach § 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 WO vorgesehene Wahlumschlag dient der Wahrung des Grundsatzes der geheimen Wahl. Dem hat auch die Art des Freiumschrags im Sinne von § 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 WO zu entsprechen. Der Grundsatz der geheimen Wahl gibt neben den in § 24 Abs. 1 S. 2 WO ausdrücklich geregelten Merkmalen die Blickdichte der Umschläge vor. Hingegen kann nicht verlangt werden, dass deren Beschaffenheit von vornherein auch einen bewussten Bruch des Grundsatzes der geheimen Wahl – etwa bei einem Durchleuchten mit Hilfsmitteln – zu verhindern hat.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Der Grundsatz der geheimen Wahl nach § 14 Abs. 1 BetrVG verbietet es nicht, im Zusammenhang mit Briefwahlrückläufern eine vom Arbeitgeber vorgehaltene Infrastruktur zum Postverkehr in Anspruch zu nehmen. Ebenso ist in solch einem Fall die generalisierte Annahme einer erhöhten Manipulationsanfälligkeit der schriftlich abgegebenen Stimmen nicht gerechtfertigt.
- Der Grundsatz der geheimen Wahl nach § 14 Abs. 1 BetrVG gebietet es, die eingegangenen Freiumschräge bis zu Beginn der Sitzung zur öffentlichen Stimmauszählung sicher aufzubewahren. Bei der Umsetzung dieses Verschlussgebots kommt ihm ein gewisser Spielraum zu.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

- Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, zurückgesandte schriftliche Stimmen bis zu ihrer Auszählung – etwa beim Transport von einer betrieblichen Poststelle zum Wahlvorstandsbüro – stets nur im Sinn eines Vier-Augen-Prinzips von mindestens zwei seiner Mitglieder gemeinsam zu behandeln.

# **Briefwahl bei Homeoffice & Kurzarbeit**

## **BAG 23.10.2024 – 7 ABR 34/23**

---

### **Weitere Schwerpunkte des Beschlusses:**

- Der für die Wahl des Betriebsrats bestellte Wahlvorstand hat bei der Feststellung des regelmäßigen Beschäftigtenstands vor allem in Grenzfällen der in § 9 BetrVG vorgegebenen Staffeln einen gewissen Beurteilungsspielraum im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens
- Die für jedermann geltenden Verbote der Wahlbehinderung und der unzulässigen Wahlbeeinflussung nach § 20 BetrVG sichern die ungehinderte Durchführung der Betriebsratswahl. Dazu gehört auch Wahlwerbung. Aber nicht jegliches Überkleben und Zerstören von Wahlplakaten oder das Entfernen von Wahlflyern stellt einen Wahlanfechtungsgrund dar.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## ***BAG 27.11.2024 - 7 ABR 32/23 -***

---

- Leitsatz

Macht der Wahlvorstand bei der Durchführung einer Betriebsratswahl nach dem vereinfachten einstufigen Wahlverfahren den einzigen Wahlvorschlag schon vor Ablauf der gesetzlichen Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG bekannt, nachdem er ihn als gültig anerkannt hat, begründet dies allein nicht die Anfechtbarkeit der Wahl.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---



# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---

- Fällt bei der Bestimmung des Zeitpunkts „eine Woche vor der Wahlversammlung“ iSv. § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG iVm. § 36 Abs. 5 Satz 1 WO im Rahmen der erforderlichen Rückwärtsrechnung der Vortag auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, ist unter Heranziehung des Rechtsgedankens von § 193 BGB und wahlverfahrensrechtlicher Erwägungen der Ablauf des vorhergehenden Werktags maßgeblich.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---

- § 36 Abs. 5 Satz 3 WO iVm. § 14a Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG begründen eine Pflicht des Wahlvorstands zur Bekanntmachung der für gültig befundenen Wahlvorschläge nach Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist für deren Einreichung. Die Regelungen untersagen nicht die Bekanntmachung vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---

- Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats im Rahmen des vereinfachten Wahlverfahrens für Kleinbetriebe nicht teilnehmen können, ist nach § 14a Abs. 4 BetrVG Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.
- Die Frist für eine **nachträgliche schriftliche Stimmabgabe** ist so zu bestimmen, dass eine Briefwahl unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der normalen Postlaufzeit ordnungsgemäß erfolgen kann.
- Ein Ablauf der Frist am Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats ist mit dem Grundgedanken einer „nachträglichen“ schriftlichen Stimmabgabe nicht zu vereinbaren.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---

- Nach § 14 Abs. 4 Satz 2 BetrVG sind Wahlvorschläge in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern zu unterzeichnen (sog. Stützunterschriften).
- Unter Wahlvorschlag ist die Benennung einer oder mehrerer Personen gegenüber dem Wahlvorstand zu verstehen, die für die Wahl zum Betriebsrat vorgeschlagen werden. Die erforderliche Mindestanzahl von Stützunterschriften bezieht sich auf den gesamten Wahlvorschlag unabhängig von der Anzahl der im Wahlvorschlag aufgeführten Personen.

# Vereinfachtes Wahlverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 32/23 –

---

- die Festlegung der Wahlversammlung in der Zeit von 05:30 Uhr bis 15:00 Uhr mit einer Unterbrechung in der Zeit von 06:45 Uhr bis 13:15 Uhr steht in Einklang mit §§ 14a, 44 BetrVG und stellt keinen Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren dar.
- Die ordnungsgemäße Durchführung der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats im vereinfachten Wahlverfahren erfordert nicht die durchgehende gemeinsame Anwesenheit aller Wahlberechtigter. Alleiniger Zweck der Wahlversammlung ist die persönliche Stimmabgabe der Wahlberechtigten.

# Betriebsabgrenzungsverfahren

## ODER: Die einsame Antragstellerin

### ***BAG 27.11.2024 - 7 ABR 30/23 -***

---

- Leitsatz

Der von einem Arbeitgeber erhobene Feststellungsantrag im Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG, in dem mangels unmittelbarer betriebsverfassungsrechtlicher Betroffenheit außer ihm als Antragsteller keine weiteren Beteiligten zu hören sind, ist unzulässig.

- Antrag lautete hier:

... festzustellen, dass ihr Stationierungsort (Basis) am Flughafen K keine betriebsratsfähige Organisationseinheit im Sinne des BetrVG darstellt.

# Betriebsabgrenzungsverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23 –

---

- Die Betriebsratsfähigkeit einer Organisationseinheit ist durch § 18 Abs. 2 BetrVG als feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ausgestaltet worden.
- Einem Antrag nach § 18 Abs. 2 BetrVG fehlt das Feststellungsinteresse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, wenn außer der Arbeitgeberin als Antragstellerin keine weiteren Beteiligten – mangels deren unmittelbarer betriebsverfassungsrechtlicher Betroffenheit – zu hören sind. Die erstrebte Entscheidung würde keine Rechtskraftwirkung entfalten.

# **Betriebsabgrenzungsverfahren**

## **BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23 –**

---

- Mangels weiterer Verfahrensbeteiligter käme der vorliegend erstrebten Feststellung keine (subjektive) Rechtskraftwirkung zu.
- Subjektiv wirkt die materielle Rechtskraft nach § 325 Abs. 1 ZPO grundsätzlich allein zwischen den Parteien des Prozesses (inter partes), im Beschlussverfahren also zwischen den Beteiligten. Die Rechtskraft eines Beschlusses erstreckt sich dabei auf alle Beteiligten des Verfahrens.

# Betriebsabgrenzungsverfahren

## BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23 –

---

- In einem Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG kommt dem rechtskräftigen Beschluss präjudizielle Bindungswirkung für alle an dem Verfahren Beteiligten zu; er wirkt darüber hinaus auch im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern.
- Eine präjudizielle Bindungswirkung für Verfahrensbeteiligte würde vorliegend ausscheiden, weil es diese - neben der antragstellenden Arbeitgeberin - nicht gibt. Eine Erstreckung der Rechtskraft des Feststellungsausspruchs auf nichtbeteiligte Dritte (Arbeitnehmer) würde voraussetzen, dass überhaupt eine der (subjektiven) Rechtskraft fähige Entscheidung in einem Verfahren mit weiteren Beteiligten (als allein dem Antragsteller) getroffen ist.

# **Betriebsabgrenzungsverfahren**

## **BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23 –**

---

- In einem Betriebsabgrenzungsverfahren nach § 18 Abs. 2 BetrVG ist eine in der Organisationseinheit vertretene Gewerkschaft nicht zu hören, wenn sie die in der Vorschrift eröffnete Antragsbefugnis nicht wahrgenommen hat.



# **Kosten der BR- Arbeit**

---

# BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23

---

- Zur Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens und zur Beauftragung eines Rechtsanwalts ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats erforderlich.
- Ist die Beschlussfassung unterblieben oder fehlerhaft erfolgt, ist der Betriebsrat in dem Beschlussverfahren nicht wirksam vertreten und ein Prozessrechtsverhältnis kommt nicht zustande. Der für den Betriebsrat gestellte Antrag ist als unzulässig abzuweisen.
- Wird die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats über die Bevollmächtigung bestritten, muss der Nachweis eines wirksamen Gremiumsbeschlusses geführt werden.

# BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23

---

- Die Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses über die Einleitung eines Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts kann durch einen späteren ordnungsgemäßen Beschluss geheilt werden.
- Die Genehmigung durch eine nachträgliche Beschlussfassung ist bis zum Ergehen einer Prozessentscheidung, durch die der Antrag als unzulässig abgewiesen wird, möglich.

# BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23

---

- Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten.
  - Das umfasst Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren der Betriebsrat zur Durchsetzung oder Ausübung eines von ihm in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechts für erforderlich halten durfte.
  - Der Arbeitgeber hat aber grundsätzlich nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf eine Beauftragung aufgrund eines ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschlusses zurückgehen. Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben, wobei ihm bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts ein Beurteilungsspielraum zusteht

# BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23

---

- Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses als wesentlich anzusehen sind, führen zur Unwirksamkeit des Beschlusses. Danach bewirkt nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung die Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses, sondern nur ein solcher, der so schwerwiegend ist, dass der Fortbestand des Beschlusses von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann.
- Die Vorschrift des § 25 Abs. 2 BetrVG über die Reihenfolge der in den Betriebsrat nachrückenden Ersatzmitglieder gehört zu den wesentlichen und unverzichtbaren Verfahrensvorschriften, von deren Beachtung die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen abhängt.

# **BAG 25.9.2024 – 7 ABR 37/23**

---

- Grundsatz der Listennachfolge.
- Zu einem Listenwechsel oder Listensprung kommt es nur im Fall der Listenerschöpfung nach § 25 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Das ist der Fall, wenn die Liste, der das zu ersetzende Mitglied angehört, keine nicht gewählten Arbeitnehmer mehr aufweist, oder wenn auf der Vorschlagsliste eine Person des Minderheitengeschlechts fehlt.



# **Vergütung von BR-Mitgliedern**

---

# Variable Vergütung

## ***BAG 12.6.2024 - 7 AZR 141/23 -***

---

- Die Berechnung der geschuldeten Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte.
- Zur Berechnung der hypothetischen Vergütung ist die Methode zu wählen, die dem Lohnausfallprinzip am besten gerecht wird. Dabei sind die Besonderheiten des jeweiligen Vergütungsbestandteils zu berücksichtigen.
- Gegebenenfalls ist bei schwankenden Bezügen eine Schätzung nach den Grundsätzen des § 287 Abs. 2 ZPO vorzunehmen.

# Zulagen während der Freistellung

## ***BAG 28.8.2024 - 7 AZR 197/23 -***

---

- Bei der Ermittlung von nach § 37 II BetrVG fortzuzahlenden Zulagen und Zuschlägen, die für die Erschwernis der Arbeit zu ungünstigen Zeiten gewährt werden, ist es unerheblich, ob die Betriebsratstätigkeit zu zuschlags- bzw. zulagenpflichtigen Zeiten erbracht wurde oder hätte erbracht werden müssen.
- Maßgeblich ist allein, ob bzw. in welchem Umfang das Betriebsratsmitglied ohne seine Betriebsratstätigkeit zu solchen Zeiten tatsächlich gearbeitet hätte.

# **Zulagen während der Freistellung**

## ***BAG 28.8.2024 - 7 AZR 197/23 -***

---

- Etwas Anderes kann allenfalls dann gelten, wenn der Umstand, dass die Arbeitsleistung nicht mehr zu zulagen- bzw. zuschlagspflichtigen Zeiten erbracht wird bzw. würde, nicht ausschließlich auf der (Teil-)Freistellung des Betriebsratsmitglieds beruht, sondern auch auf einer anderen Ursache wie etwa einer einvernehmlichen Einigung der Arbeitsvertragsparteien über eine andere Lage der Arbeitszeit.

# **Zulagen während der Freistellung**

## ***BAG 28.8.2024 - 7 AZR 197/23 -***

---

- Zur Vermeidung einer rechnerischen Begünstigung oder Benachteiligung im Sinne von § 78 S. 2 BetrVG ist bei der Ermittlung von auf eine Teilfreistellung entfallenden Vergütungsbestandteilen keine zeitanteilige Berechnung, sondern eine Gesamtberechnung des fiktiven Betrags durchzuführen. Von dem so berechneten Betrag sind sodann tatsächlich erfolgte Zahlungen abzuziehen.
- In der Zahlung der nach § 37 Abs. 2 BetrVG ermittelten Vergütung liegt regelmäßig kein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot aus § 78 S. 2 BetrVG.

# **Aufwendersatz - „Unterwegsversorgung“ BAG 27.11.2024 - 7 AZR 291/23 -**

---

- Zum Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG zählen neben der Grundvergütung alle Zuschläge und Zulagen, die das Betriebsratsmitglied ohne Arbeitsbefreiung verdient hätte. Auch bei einer zusätzlichen Gegenleistung für die geschuldete Arbeit in Form eines Sachbezugs handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG.
- Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind jedoch keine Aufwandsentschädigungen fortzuzahlen, die solche Aufwendungen abgelden sollen, die dem Betriebsratsmitglied in Folge seiner Befreiung von der Arbeitspflicht nicht entstehen.

# **Aufwandungsersatz – „Unterwegsversorgung“ *BAG 27.11.2024 – 7 AZR 291/23 –***

---

- Um Aufwandsentschädigungen handelt es sich nur, wenn in den Fällen, für welche die Leistung vorgesehen ist, typischerweise besondere Aufwendungen anfallen, die jedenfalls in der Regel den Umfang der gewährten Leistung erreichen.
- Eine dritte Kategorie von Leistungen des Arbeitgebers außer Arbeitsentgelt und Aufwandungsersatz ist der gesetzlichen Regelung des § 37 Abs. 2 BetrVG fremd. Eine etwaige steuerrechtliche Einordnung einer Sachleistung als Aufmerksamkeit ist aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht daher nicht ausschlaggebend.

# **Beteiligung des BR nach § 99 BetrVG**

## ***BAG 26.11.2024 - 1 ABR 12/23 -***

---

- Leitsatz:

Bei einer Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG steht dem Betriebsrat kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

# **Beteiligung des BR nach § 99 BetrVG**

## ***BAG 26.11.2024 - 1 ABR 12/23 -***

---

- Eine Eingruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Einordnung der von einem Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeit in eine betriebliche Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür geltenden Kriterien. Eine Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung.
- Bei der Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG handelt es sich nicht um eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Arbeitgeber nimmt keine Einreihung der auszuübenden Tätigkeit in eine Vergütungsordnung vor.

# **Beteiligung des BR nach § 99 BetrVG**

## ***BAG 26.11.2024 - 1 ABR 12/23 -***

---

- **Rn. 16:**

„Nach dem allgemeinen Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG muss der Arbeitgeber den Mitgliedern der in § 78 Satz 1 BetrVG genannten Arbeitnehmervertretungen eine berufliche Entwicklung gewährleisten, die derjenigen entspricht, die sie ohne ihre Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Dies betrifft nicht nur die berufliche Tätigkeit, sondern auch das sich aus ihr ergebende Entgelt. Stellt sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsratstätigkeit dar, kann ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist, den Arbeitgeber nach § 78 Satz 2 BetrVG iVm. § 611a Abs. 2 BGB unmittelbar auf Zahlung des höheren Entgelts in Anspruch nehmen (st. Rspr., ...).“

# Aus der Pressemitteilung Nr. 13/25 vom 20. März 2025

---

„Ob seine Zahlungsanträge begründet sind, konnte das Bundesarbeitsgericht nicht abschließend beurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat bei dem hauptsächlich zur Entscheidung gestellten Anpassungsanspruch nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Darlegungs- und Beweislast bei dem Kläger gesehen. Ermittelt jedoch – wie vorliegend – der Arbeitgeber eine für das Betriebsratsmitglied ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützte Vergütungsanpassung, teilt diese dem (freigestellten) Betriebsratsmitglied mit und zahlt eine dementsprechende Vergütung, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast für deren objektive Fehlerhaftigkeit, wenn er im Nachhinein die Bemessung des Arbeitsentgelts korrigiert.“

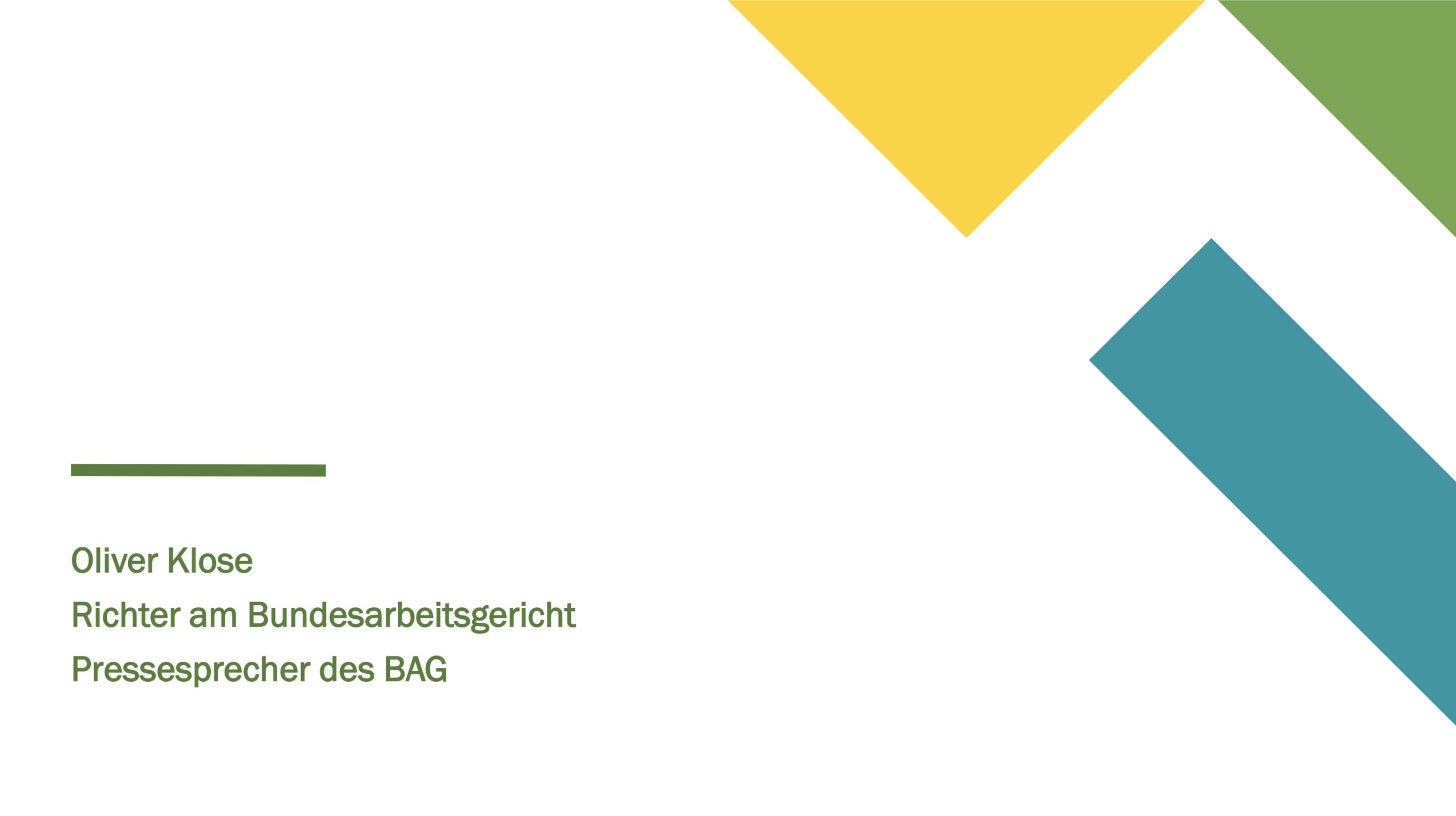
# Aus der Pressemitteilung Nr. 13/25 vom 20. März 2025

---

„Erst wenn die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der Vergütungsanpassung darzulegen und ggf. zu beweisen vermag, wird das Landesarbeitsgericht über die Zahlungsanträge aufgrund des hilfsweise erhobenen Anspruchs des Klägers infolge des Verbots einer Benachteiligung bei seiner beruflichen Entwicklung zu befinden haben. Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsrattätigkeit darstellt. Dieser bildet einen eigenständigen prozessualen Anspruch (Streitgegenstand); § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG enthält insoweit keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers. Diese Maßgabe ist mit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – nicht in Frage gestellt.“

**Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit**

---



---

Oliver Klose

Richter am Bundesarbeitsgericht

Pressesprecher des BAG