

Der Siebte Senat des BAG entschied jüngst zu einer Betriebsratswahl, bei welcher sich weniger Kandidaten um einen Betriebsratsitz bewarben als Betriebsratsmitglieder zu wählen waren. Dann kann auch ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden (BAG, Beschluss vom 24.4.2024 – 7 ABR 26/23, PM Nr. 11/24). Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit in der Regel 170 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei dieser Betriebsgröße sieht die Staffellung von § 9 BetrVG einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat vor. Bei der im Frühjahr 2022 eingeleiteten Betriebsratswahl kandidierten nur drei Arbeitnehmerinnen und es wurde ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt. Die Arbeitgeberin hat diese Wahl für nichtig gehalten und beim Arbeitsgericht eine entsprechende Feststellung begehrt. Dem haben die Vorinstanzen nicht entsprochen und die Betriebsratswahl für wirksam erachtet. Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des BAG keinen Erfolg. Es steht der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folgt vor allem aus dem in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG ausgedrückten Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße ist in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratsitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht, so das BAG.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Ruhefeldfähiges Monatsentgelt – Auslegung einer Gesamtzusage – Einführung zusätzlicher, nicht ruhegeldfähiger Zulagen

1. Die Betriebs- und Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich nicht daran gehindert, (neue) Zulagen und Vergütungsbestandteile einzuführen, die nach der ursprünglichen Versorgungszusage nicht ruhegeldfähig sind und auch nicht ruhegeldfähig werden (Rn. 29).

2. Jedenfalls solange die ruhegeldfähige Entwicklung des Tabellenentgelts zugunsten neu eingeführter Gehaltskomponenten nicht ausgehöhlt wird, bleibt eine ruhegeldrelevante weitergehende Erhöhung der Tabellenvergütung eine nicht vom Recht geschützte Erwartung der Versorgungsanwärter. Eine Verpflichtung der zusagegebenden Arbeitgeberin, die Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung über eine bestimmte, fortschreitende Mindesthöhung der Tabellenentgelte zu dynamisieren, besteht ohne weiteren Rechtsgrund nicht (Rn. 31).

BAG, Urteil vom 30.1.2024 – 3 AZR 144/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1075-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld – Teilzeitbeschäftigte

1. Bei der Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber zunächst das Soll-Entgelt zu ermitteln, nach dem sich die Höhe des Kurzarbeitergeldes errechnet. Nach § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III ist Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit (Rn. 19).

2. Der Begriff der Mehrarbeit wird in § 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III nicht definiert. Deshalb verstößt ein Arbeitgeber nicht gegen Pflichten aus § 320 Abs. 1 SGB III und § 241 Abs. 2 BGB, wenn er den Begriff der Mehrarbeit in § 106 Abs. 1 Satz 2

SGB III so versteht, wie er durch in seinem Betrieb anzuwendende Tarifnormen definiert wird (Rn. 19).

BAG, Urteil vom 7.2.2024 – 5 AZR 360/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1075-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch – Freistellung von Kosten – Beurteilungsspielraum des Betriebsrats – Schulungsformat

1. Nach § 1 Abs. 3 des Tarifvertrags Personalvertretung Nr. 1 für die Beschäftigten des Kabinenpersonals der Eurowings GmbH vom 20. August 2019 ist für Kosten und Sachaufwand der Personalvertretung Kabine sowie deren Schulungsanspruch das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden. Nach § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat von den Kosten freizustellen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich und die mit der Teilnahme verbundene Kostenbelastung angemessen ist. Dies kann neben den eigentlichen Seminargebühren auch notwendige Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten umfassen (Rn. 14).

2. Bei der Entscheidung über die Entsendung eines seiner Mitglieder auf eine Schulung hat der Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch die Auswahl des Schulungsformats (im vorliegenden Fall: Präsenzschulung statt inhaltsgleiches Webinar desselben Schulungsanbieters) (Rn. 15, 20 f.).

3. Es hält sich innerhalb des Beurteilungsspielraums, wenn der Betriebsrat bisherige Erfahrungen seiner Mitglieder mit Präsenz- und Online-seminaren sowie die Möglichkeit einer Fortsetzung des Gedanken- und Erfahrungsaustausches über die Gremienarbeit unter den Seminarteil-

nehmern außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms berücksichtigt (Rn. 23).

4. Der Betriebsrat muss sich bei der gebotenen Angemessenheitsprüfung der Kostenbelastung des Arbeitgebers nicht auf eine kostengünstigere Schulung verweisen lassen, wenn er diese unter Berücksichtigung seines Beurteilungsspielraums als nicht gleichwertig ansehen durfte (Rn. 26).

5. Allgemeine betriebliche Reisekostenregelungen schränken nicht den betriebsverfassungsrechtlichen Schulungsanspruch als solchen ein (Rn. 28 f.).

BAG, Beschluss vom 7.2.2024 – 7 ABR 8/23
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1075-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung einer Lehrkraft – Revisionsbegründung – arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung jede tragende Erwägung angreifen. Andernfalls ist die Revision insoweit unzulässig, als das Berufungsgericht durch die nicht angegriffene Begründung die Klage abgewiesen oder ihr stattgegeben hat (Rn. 12 ff.).

2. Stützt sich eine Arbeitnehmerin im Rahmen eines Eingruppierungsrechtsstreits für ihr Höhergruppierungsbegehren unabhängig von den für sie maßgebenden Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, muss sie darlegen, dass der Arbeitgeber durch eine weitere Entscheidung neben den Richtlinien ein zusätzliches Vergütungssystem geschaffen hat (Rn. 27 f.).

BAG, Urteil vom 24.1.2024 – 4 AZR 362/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1075-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)