

Betriebsrat: Unterschied, ob es um eine Tätigkeit für die Arbeitnehmervertretung oder den Chef geht

Ein Betriebsrat kann nicht dagegen angehen, dass eines seiner Mitglieder von seinem Arbeitgeber nach einer von 8:00 bis 15:00 Uhr dauernden Betriebsrats-Sitzung vom Arbeitgeber noch anschließend im Betrieb eingesetzt werden soll. Die Situation müsste vom Arbeitnehmer/Betriebsratsmitglied selbst gelöst werden; der Betriebsrat hat insoweit keine "Antragsbefugnis". Denn der Betriebsrat hat nicht das Recht, den Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung seiner Mitglieder geltend zu machen. Diesen Anspruch hat nur das Betriebsratsmitglied selbst "in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer".

Quelle: Wolfgang Büser

Antragsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren; Keine Rechtswahrnehmung durch den Betriebsrat bei Ausübung der Pflicht zur Überwachung gesetzlicher Vorschriften; Arbeitsbefreiung und Anspruch auf Arbeitsentgelt bei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern; Anspruch auf Bezahlung für Betriebsratstätigkeit als individueller Rechtsanspruch

| | |
|----------------------------------|--|
| Gericht: BAG | Entscheidungsform: Beschluss |
| Datum: 21.03.2017 | Referenz: JurionRS 2017, 14798 |
| Aktenzeichen: 7 ABR 17/15 | ECLI: ECLI:DE:BAG:2017:210317.B.7ABR17.15.0 |

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Niedersachsen - 20.04.2015 - AZ: 12 TaBV 76/14

Rechtsgrundlagen:

§ 3 S. 1 ArbZG

§ 37 Abs. 2 BetrVG

§ 81 Abs. 1 BetrVG

Fundstellen:

ArbR 2017, 346

AuUR 2017, 362

BB 2017, 1460-1461

EzA-SD 13/2017, 14

FA 2017, 251

NZA 2017, 1014-1016

NZA-RR 2017, 6

RdW 2017, 568-570

ZTR 2017, 504-506

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ein Betriebsrat nimmt keine eigenen Rechte wahr, wenn er ausschließlich verhindern will, dass gegenüber den Arbeitnehmern Arbeitsanordnungen ergehen, deren zeitlichen Umfang er für rechtswidrig hält (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 105, 19 [BAG 18.02.2003 - 1 ABR 17/02]). Aus der Pflicht zur Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgt kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Mit dieser Aufgabe geht nicht die Befugnis zur Wahrnehmung der betroffenen Individualinteressen einher. Der Betriebsrat ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung von Rechtsvorschriften beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (vgl. BAG 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 15; 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - zu B III der Gründe).

2. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss der Arbeitsbefreiung nicht zustimmen (vgl. nur BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 - Rn. 19, BAGE 138, 233; 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 79, 263 [BAG 15.03.1995 - 7 AZR 643/94]). Diese aus § 37 Abs. 2 BetrVG folgende Verpflichtung betrifft nicht nur Fälle, in denen eine während der Arbeitszeit verrichtete Betriebsratsstätigkeit unmittelbar den Ausfall der Arbeitsleistung zur Folge hat. Die Vorschrift will vielmehr grundsätzlich verhindern, dass das Betriebsratsmitglied infolge erforderlicher Betriebsratsstätigkeit eine Entgelteinbuße erleidet. Auch durch eine außerhalb der Arbeitszeit liegende Betriebsratsstätigkeit darf daher eine Minderung des Arbeitsentgelts des Betriebsratsmitglieds nicht eintreten, soweit die Betriebsratsstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat (BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 22; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 2 der Gründe, BAGE 62, 83 [BAG 07.06.1989 - 7 AZR 500/88]). Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 22; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 3 der Gründe, aaO.).

3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung steht nur dem Betriebsratsmitglied selbst in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer zu. Er dient in diesem Fall allein dem Schutz des Betriebsratsmitglieds vor einer Minderung seines Arbeitsentgelts, denn das Betriebsratsmitglied nimmt in der Zeit der Freistellung keine Betriebsratsaufgaben wahr und der Freistellungsanspruch soll auch nicht die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an den Sitzungen ermöglichen oder sicherstellen. Die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an Betriebsratssitzungen ist dessen betriebsverfassungsrechtliche Pflicht. Sie besteht unabhängig davon, ob und wann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich wegen einer Sitzungsteilnahme außerhalb der persönlichen Arbeitszeit gewährt. Der Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung betrifft daher in diesem Fall ausschließlich die individualrechtliche Rechtsbeziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. April 2015 - 12 TaBV 76/14 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- 1 A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin von den Mitgliedern des Betriebsrats die Erbringung von Arbeitsleistungen verlangen darf, wenn diese vor Beginn ihrer Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilgenommen haben und die Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Dauer der Sitzungsteilnahme die Grenzen der zulässigen werktäglichen Höchstarbeitszeit überschreitet.

- 2 Bei der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin handelt es sich um ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Der Beteiligte zu 1. ist der in der Filiale 623 gebildete Betriebsrat. In der Filiale 623 wird im Dreischichtbetrieb gearbeitet. Die erste Frühschicht dauert von 7:00 Uhr bis 16:10 Uhr, die zweite Frühschicht von 8:00 Uhr bis 17:10 Uhr. Die Spätschicht beginnt um 11:05 Uhr und endet um 20:15 Uhr. Die Lage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer ergibt sich aus einer fortlaufenden wöchentlichen Dienstplanung.
- 3 Die Sitzungen des Betriebsrats finden derzeit regelmäßig donnerstags von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr statt. Zur Erfassung der entsprechenden Schichtzulagen bleiben die Betriebsratsmitglieder in ihren Spätschichtwochen auch an Sitzungstagen des Betriebsrats für diese Schicht eingeteilt. Die Arbeitgeberin gewährte in der Vergangenheit den für die Spätschicht eingeteilten Betriebsratsmitgliedern den Freizeitausgleich für die Sitzungsteilnahme außerhalb ihrer Arbeitszeit noch am selben Tag. Im Februar 2014 teilte die damalige Filialeiterin dem Betriebsrat mit, dass sie sich das Recht vorbehalte, die für die Spätschicht eingeteilten Betriebsratsmitglieder im Anschluss an die Betriebsratssitzung noch bis zum Ende der Spätschicht zur Arbeitsleistung heranzuziehen. Auf dem Schichtplan für den 27. August 2014 vermerkte sie handschriftlich "kein FZA am selben Tag". Das Betriebsratsmitglied H, das am 27. August 2014 für die Spätschicht eingeteilt war, nahm von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr an der Betriebsratssitzung teil. Im Anschluss daran arbeitete Frau H noch bis 17:36 Uhr und verließ sodann die Filiale.
- 4 Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber dürfe ein Betriebsratsmitglied, das von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr an einer Betriebsratssitzung teilgenommen habe, nicht bis zum Spätschichtende beschäftigen. Ein solcher Einsatz verstoße gegen § 3 ArbZG und sei außerdem unzumutbar. Die Zeit der Betriebsrats Tätigkeit sei Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG. Betriebsratsmitglieder stünden dem Arbeitgeber bei der Ausübung der Betriebsrats Tätigkeit iSd. Richtlinie 2003/88/EG zur Verfügung. Der Zweck des Arbeitszeitrechts gebiete es, Betriebsrats Tätigkeit als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG zu behandeln, da die Betriebsrats Tätigkeit mit vergleichbaren Belastungen wie Arbeitstätigkeit verbunden sei. Betriebsratsmitglieder dürften wegen der Betriebsrats Tätigkeit nicht benachteiligt werden.
- 5 Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, von Betriebsratsmitgliedern und Ersatzmitgliedern Arbeitsleistungen vor oder im Anschluss an ganz oder zum Teil außerhalb der disponierten Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzungen zu verlangen, soweit diese unter Hinzurechnung der Sitzungsdauer acht Stunden oder zehn Stunden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglicher Arbeitszeit überschritten werden, überschreitet;

hilfsweise festzustellen, dass es rechtswidrig war, von dem Betriebsratsmitglied H am 27. August 2014 zuzüglich der von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr stattfindenden Betriebsratssitzung die Erbringung von Arbeitsleistung in der unmittelbar anschließenden Spätschicht bis um 20:15 Uhr zu verlangen.
- 6 Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die erstinstanzlich anders formulierten Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats mit den zuletzt gestellten Anträgen zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die zuletzt gestellten Anträge weiter.
- 8 B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die Anträge sind mangels Antragsbefugnis des Betriebsrats unzulässig.
- 9 I. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht. Ausnahmen gelten nur im Fall einer zulässigen Prozessstandschaft. Die

Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren und die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dienen dazu, Popularklagen auszuschließen. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis nur gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektiv-rechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig nur dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (BAG 7. Juni 2016 - 1 ABR 30/14 - Rn. 15, BAGE 155, 221; 17. Februar 2015 - 1 ABR 41/13 - Rn. 16 f.; 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 15). Dagegen fehlt dem Betriebsrat die Antragsbefugnis, wenn er ausschließlich Rechte der Arbeitnehmer reklamiert (vgl. BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12 - Rn. 15; 5. Oktober 2010 - 1 ABR 20/09 - Rn. 13, BAGE 135, 382). Dies gilt auch, wenn es ausschließlich um die Geltendmachung von Ansprüchen der Betriebsratsmitglieder aus dem Arbeitsverhältnis geht (vgl. BAG 14. Oktober 1982 - 6 ABR 37/79 - zu II 1 der Gründe, BAGE 40, 244).

- 10 II. Danach fehlt es an der erforderlichen Antragsbefugnis.
- 11 1. Das betrifft zunächst den Hauptantrag.
- 12 a) Mit dem Hauptantrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, von den Mitgliedern des Betriebsrats, die vor Beginn ihrer vertraglichen Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilgenommen haben, Arbeitsleistungen zu verlangen, wenn die Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Dauer der Sitzungsteilnahme die Grenzen der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz überschreitet. Das ergibt die Auslegung des Antrags.
- 13 aa) Der Antrag bezieht sich trotz des weiter gefassten Wortlauts nur auf die Fälle der Anordnung von Arbeit "im Anschluss" an eine Sitzungsteilnahme. Dies ergibt sich aus dem bei der Antragsauslegung zu berücksichtigenden Anlassfall (vgl. BAG 21. Oktober 2014 - 1 ABR 10/13 - Rn. 15). Dieser betrifft einen solchen Sachverhalt. Außerdem fehlte es für die Feststellung, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, von Betriebsratsmitgliedern Arbeitsleistungen vor den Betriebsratssitzungen zu verlangen, an dem erforderlichen Feststellungsinteresse. Da die erste Frühschicht um 7:00 Uhr beginnt und der Betriebsrat seine Sitzungen von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr abhält, könnte es zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG nicht kommen, wenn das Betriebsratsmitglied vor der Betriebsratssitzung ab 7:00 Uhr in der Frühschicht eingesetzt wird.
- 14 bb) Der Antrag ist dahin zu verstehen, dass der Arbeitszeit nicht die "Sitzungsdauer", sondern die Dauer der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Sitzung hinzugerechnet werden soll. Der Betriebsrat stellt auf die Zeit der Ausübung der Betriebsratstätigkeit ab.
- 15 b) Für den so verstandenen Antrag fehlt dem Betriebsrat die notwendige Antragsbefugnis iSv. § 81 Abs. 1 ArbGG .
- 16 aa) Der Betriebsrat macht kein eigenes Recht geltend, soweit er sein Feststellungsbegehren auf § 3 ArbZG stützt.
- 17 (1) Ein Betriebsrat nimmt keine eigenen Rechte wahr, wenn er ausschließlich verhindern will, dass gegenüber den Arbeitnehmern Arbeitsanordnungen ergehen, deren zeitlichen Umfang er für rechtswidrig hält (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 105, 19 [BAG 18.02.2003 - 1 ABR 17/02]). Aus der Pflicht zur Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgt kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Mit dieser Aufgabe geht nicht die Befugnis zur Wahrnehmung der betroffenen Individualinteressen einher. Der Betriebsrat ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung von Rechtsvorschriften beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (vgl. BAG 20. Mai 2008 - 1 ABR 19/07 - Rn. 15; 28. Mai 2002 - 1 ABR 40/01 - zu B III der Gründe).
- 18 (2) Das gilt auch dann, wenn es sich bei den Arbeitnehmern um Mitglieder des Betriebsrats handelt und sich die Überschreitung der Höchstarbeitszeit aus der Zusammenrechnung der Arbeitszeit und der Dauer der Betriebsratstätigkeit ergeben soll. Der Streit betrifft die arbeitszeitrechtlichen Grenzen

der Arbeitspflicht und damit das Rechtsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien, dessen Inhalt der Betriebsrat nicht zur gerichtlichen Entscheidung stellen kann.

- 19** bb) Eigene Rechte des Betriebsrats sind auch nicht betroffen, soweit der Betriebsrat geltend macht, seinen Mitgliedern sei die Erbringung von Arbeitsleistungen unzumutbar, wenn die Dauer der Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Dauer der Betriebsratstätigkeit die zeitlichen Grenzen des § 3 ArbZG übersteigt.
- 20** (1) Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss der Arbeitsbefreiung nicht zustimmen (vgl. nur BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 - Rn. 19, BAGE 138, 233; 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 79, 263).
- 21** Diese aus § 37 Abs. 2 BetrVG folgende Verpflichtung betrifft nicht nur Fälle, in denen eine während der Arbeitszeit verrichtete Betriebsratstätigkeit unmittelbar den Ausfall der Arbeitsleistung zur Folge hat. Die Vorschrift will vielmehr grundsätzlich verhindern, dass das Betriebsratsmitglied infolge erforderlicher Betriebsratstätigkeit eine Entgelteinbuße erleidet. Auch durch eine außerhalb der Arbeitszeit liegende Betriebsratstätigkeit darf daher eine Minderung des Arbeitsentgelts des Betriebsratsmitglieds nicht eintreten, soweit die Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat (BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 22; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 2 der Gründe, BAGE 62, 83 [BAG 07.06.1989 - 7 AZR 500/88]). Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 22; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 3 der Gründe, aaO.).
- 22** (2) Der Betriebsrat ist zwar grundsätzlich berechtigt durchzusetzen, dass seine Mitglieder zur Wahrnehmung erforderlicher Betriebsratstätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG von der Arbeitspflicht befreit werden (BAG 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 - Rn. 13, BAGE 138, 233; vgl. auch 27. Juni 1990 - 7 ABR 43/89 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 65, 230). Damit macht der Betriebsrat ein eigenes Recht geltend, da die ihm als Gremium obliegenden Aufgaben von seinen Mitgliedern oder unter deren Mitwirkung wahrgenommen werden und er selbst deshalb auf deren Arbeitsbefreiung angewiesen ist. Dem Betriebsrat steht aber nicht das Recht zu, den Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung seiner Mitglieder geltend zu machen, wenn ihnen die Einhaltung ihrer Arbeitszeit wegen der Teilnahme an einer außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung unmöglich oder unzumutbar ist. Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung steht nur dem Betriebsratsmitglied selbst in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer zu. Er dient in diesem Fall allein dem Schutz des Betriebsratsmitglieds vor einer Minderung seines Arbeitsentgelts, denn das Betriebsratsmitglied nimmt in der Zeit der Freistellung keine Betriebsratsaufgaben wahr und der Freistellungsanspruch soll auch nicht die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an den Sitzungen ermöglichen oder sicherstellen. Die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an Betriebsratssitzungen ist dessen betriebsverfassungsrechtliche Pflicht. Sie besteht unabhängig davon, ob und wann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich wegen einer Sitzungsteilnahme außerhalb der persönlichen Arbeitszeit gewährt. Der Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung betrifft daher in diesem Fall ausschließlich die individualrechtliche Rechtsbeziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.
- 23** cc) Der Betriebsrat macht auch nicht deshalb ein eigenes Recht geltend, weil die Frage, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit iSv. § 3 ArbZG ist, für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts bei der Dienstplangestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG von Bedeutung sein könnte. Dies begründet lediglich ein Interesse an der Klärung einer abstrakten Vorfrage des streitgegenständlichen Rechtsverhältnisses. Eine Antragsbefugnis für die begehrte Entscheidung folgt daraus nicht. Der Antragsteller ist nur dann antragsbefugt, wenn er durch die begehrte Entscheidung selbst in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann.

- 24** 2. Der damit zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag ist aus denselben Gründen unzulässig. Mit diesem Antrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt war, von Frau H am 27. August 2014 im Anschluss an ihre Teilnahme an der Betriebsratssitzung in der Zeit von 8:00 Uhr bis 15:00 Uhr die Erbringung von Arbeitsleistungen bis 20:15 Uhr zu verlangen. Darin liegt keine Wahrnehmung eigener Rechte, sondern die Wahrnehmung der Rechte des Betriebsratsmitglieds H aus dem Arbeitsverhältnis. Außerdem mangelt es an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Es handelt sich um einen vergangenheitsbezogenen Feststellungsantrag (vgl. dazu BAG 20. Januar 2015 - 1 ABR 1/14 - Rn. 18). Es ist weder dargelegt noch ersichtlich, dass sich für die Beteiligten aus der Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben.
- 25** III. Es kann dahinstehen, ob die Anhörung der Betriebsratsmitglieder in den Vorinstanzen zu Recht unterblieben ist. Deren Anhörung im Rechtsbeschwerdeverfahren bedarf es nicht mehr, da die Anträge des Betriebsrats als unzulässig abgewiesen werden. Hierdurch entsteht weder eine Rechtskraft noch eine Bindungswirkung in Bezug auf betriebsverfassungsrechtliche Rechte oder Pflichten der Betriebsratsmitglieder. Damit steht fest, dass die Betriebsratsmitglieder durch die Entscheidung in diesem Verfahren nicht in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung betroffen sind (vgl. BAG 27. Mai 2015 - 7 ABR 20/13 - Rn. 23; 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 20).
-

Gräfl
Waskow
Rennpferdt
Auhuber
Kley

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.