

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Wahl des Betriebsrats
3. Amtszeit des Betriebsrats
4. Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat
5. Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder
 - 5.1 Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit
 - 5.2 Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Betriebsratstätigkeit
 - 5.3 Freizeitausgleich für Betriebsratsmitglieder
 - 5.4 Sicherung des Arbeitsentgelts
 - 5.5 Besonderer Kündigungsschutz
 - 5.6 Verbot der Benachteiligung
6. Schulung der Betriebsratsmitglieder
7. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern
8. Ersatzmitglieder des Betriebsrats
9. Auflösung des Betriebsrats wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten
 - 9.1 Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds
 - 9.2 Auflösung des Betriebsrats
10. Streitigkeiten

Information

1. Allgemeines

In Betrieben mit in der Regel **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen **drei wählbar** sind, können Betriebsräte gewählt werden. Der Betriebsrat ist die betriebliche Interessenwahrnehmung der Beschäftigten. Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer des Betriebes, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Die leitenden Angestellten werden von dem Sprecherausschuss vertreten. In Unternehmen ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden, §§ 47 ff. BetrVG, in Konzernen ein Konzernbetriebsrat, §§ 54 ff. BetrVG.

Ein Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Abs. 2 BetrVG setzt den Einsatz der Arbeitnehmer und Betriebsmittel mehrerer Unternehmen durch eine einheitliche Leitung auf der Grundlage einer wenigstens stillschweigend getroffenen Vereinbarung voraus. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn die Steuerung des Personaleinsatzes und die Nutzung der Betriebsmittel nur durch ein Unternehmen erfolgt (BAG, 22.06.2005 - 7 ABR 57/04).

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ist die räumliche Entfernung von Einzelhandelsfilialen vom Hauptbetrieb maßgeblich und nicht die Entfernung der Filialen von dem Büro des Betriebsrats. Hierbei kommt es auch auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln an. Da § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG allein auf die räumliche Entfernung der Betriebsteile vom Hauptbetrieb abstellt, ist die Erreichbarkeit des im Hauptbetrieb bestehenden Betriebsrats per Post oder Telefon oder mit Hilfe moderner Kommunikationsmittel unerheblich. Ebenso kommt es nicht darauf an, ob für die in den Betriebsteilen beschäftigten Arbeitnehmer bei Teilbelegschafts- und Belegschaftsversammlungen die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat besteht (BAG, 07.05.2008 - 7 ABR 15/07).

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG gelten Betriebsteile als selbständige Betriebe, wenn sie die

Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllen und durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind. Dazu genügt die relative Eigenständigkeit. Voraussetzung dafür ist, dass in dem Betrieb eine eigenständige Leitung institutionalisiert ist, die die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ausübt (BAG, 21.07.2004 - 7 ABR 57/03).

2. Wahl des Betriebsrats

Die **Wahl** des Betriebsrats findet **alle vier Jahre statt**, das nächste Mal im Jahr 2022. **Wahlberechtigt** sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, § 7 BetrVG . Auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers die zur Arbeitsleistung überlassen werden (**Leiharbeiter**) sind wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden. **Wählbar** sind gemäß § 8 BetrVG alle Wahlberechtigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Leiharbeiter können unabhängig von ihrer Beschäftigungszeit nicht gewählt werden.

Praxistipp:

Die konkreten Einzelheiten des Wahlverfahrens sind in der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Einzelheiten unter: Betriebsrat - Betriebsratswahl .

3. Amtszeit des Betriebsrats

Der Betriebsrat besteht nur für die Dauer seiner Amtszeit. Er ist – anders als der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat keine Dauereinrichtung (BAG, 18.05.2016 – 7 ABR 81/13 ; BAG, 27.07.2016 – 7 ABR 14/15). Die regelmäßige **Amtszeit** des Betriebsrats beträgt **vier Jahre**, § 21 Satz 1 BetrVG . Die Amtszeit beginnt

- mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder
- wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit.

Die Amtszeit endet gem. § 21 BetrVG spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. Die Vorschrift des § 21 BetrVG über die Amtszeit des Betriebsrats ist zwingendes Recht, d.h. sie kann weder durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

Die Amtszeit eines Betriebsrats nach § 21 BetrVG kann auch nicht durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber verlängert werden (LAG Hamm, 24.03.2010 - 10 TaBVGa 7/10 ; a.A. LAG Düsseldorf, 17.05.2002 - 18 TaBV 26/02).

Wird ein Betrieb gespalten, stillgelegt oder mit anderen Betrieben zusammengelegt, so bleibt nach § 21a BetrVG der bisherige Betriebsrat für diejenigen Betriebsteile im Amt, die selbst betriebsratsfähig sind. Das Übergangsmandat endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zum neuen Betriebsrat, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Übernahme der Leitungsmacht durch den neuen Rechtsträger.

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat nach § 21b BetrVG so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Dieses „Restmandat“ des Betriebsrat ist kein Vollmandat des Betriebsrats und setzt einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben des Betriebsrats voraus (BAG, 22.03.2016 – 1 ABR 10/14) . Ein Auskunftsverlangen des Betriebsrats hinsichtlich einer variablen Vergütung im Wege des Restmandats nach § 21b BetrVG besteht nicht, wenn das Mandat des Betriebsrat aufgrund der Stilllegung geendet hat und die variable Vergütung nicht wegen der oder im Hinblick auf die Betriebsstilllegung gezahlt wurde (BAG, 11.10.2016 – 1 ABR 51/14) .

4. Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt nach § 24 Abs. 1 BetrVG durch:

- **Ablauf der Amtszeit.** Hierunter fällt sowohl der Ablauf der regelmäßigen Amtszeit als auch der Ablauf der verlängerten Amtszeit. Die Amtszeit des Betriebsrats endet auch mit der erfolgreichen Anfechtung der Betriebsratswahl und der Auflösung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht.
- **Niederlegung des Betriebsratsamtes.** Jedes Betriebsratsmitglied kann jederzeit - ohne Begründung und ohne an Formvorschriften gebunden zu sein - sein Amt niederlegen. Eine Niederlegung des Betriebsratsamtes ist endgültig und kann nicht wieder zurückgenommen werden.
- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses.** Dabei kommt es auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Ruht das Arbeitsverhältnis lediglich, z.B. während der Elternzeit, so führt dies nicht zu einem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Deshalb haben auch Streik oder Aussperrung keinen Einfluss auf die Mitgliedschaft zum Betriebsrat. Bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung erlischt das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Kündigungsfrist oder im Falle einer Kündigungsschutzklage mit Rechtskraft des Urteils.
- **Verlust der Wählbarkeit.** Der Arbeitnehmer verliert seine Wählbarkeit, wenn er durch Verurteilung die Fähigkeit verliert, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen. Die Wählbarkeit erlischt auch, wenn das Betriebsratsmitglied **leitender Angestellter** wird oder aus dem Betrieb ausscheidet.

Auf das Erlöschen der Ersatzmitglieder des Betriebsrats ist § 24 Abs. 1 BetrVG entsprechend anwendbar. Der Katalog der Erlöschungsgründe der Mitgliedschaft im Betriebsrat ist zwingendes Recht und kann weder durch Tarifvertrag noch durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

Erlischt die Betriebsratsmitgliedschaft, so erlöschen damit automatisch alle Funktionen und Ämter. Auch der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder während der Mitgliedschaft im Gremium erlischt, nach der Amtszeit gilt jedoch eine einjährige Kündigungsschutzfrist gem. § 15 Abs. 1 S. 2 KschG.

Sofern Unternehmen verschmolzen werden, führt die Existenz eines nach § 3 Abs. 3 BetrVG für das aufzunehmende Unternehmen gebildeten Betriebsrats nicht dazu, dass das Amt eines für den Betrieb eines aufgenommenen Unternehmens gebildeten Betriebsrats mit der Verschmelzung erlöscht, sofern die Identität dieses Betriebes nach der Verschmelzung erhalten bleibt. Eine Betriebsratswahl ist nichtig, wenn die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 3 BetrVG nicht nur für ein, sondern für mehrere Unternehmen erfolgt (ArbG Hamburg, 13.06.2006 - 19 BV 16/06).

Soweit dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz vermögensrechtliche Ansprüche zustehen, ist er als **partiell vermögensfähig** anzusehen. Vermögensrechtliche, vom Arbeitgeber noch nicht erfüllte, Ansprüche des Betriebsrats gehen mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats nicht ersatzlos unter.

Schließt sich an die Amtszeit eines Betriebsrats unmittelbar die Amtszeit eines neu gewählten Betriebsrats an, wird dieser auch hinsichtlich der vermögensrechtlichen Position Funktionsnachfolger seines Vorgängers. Tritt dagegen nach dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats vorübergehend oder dauerhaft ein betriebsratsloser Zustand ein, bleibt der bisherige Betriebsrat bis zu einer Neuwahl in entsprechender Anwendung von § 22 BetrVG u. § 49 Abs. 2 BGB befugt, die vom Arbeitgeber noch nicht erfüllten Freistellungsansprüche nach § 40 BetrVG weiter zu verfolgen. Der Betriebsrat kann die Ansprüche auch an seinen Gläubiger abtreten. In diesem Fall wandeln sich die Freistellungsansprüche in Zahlungsansprüche um (BAG, 24.10.2001 - 7 ABR 20/00).

5. Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

Das Betriebsratsamt ist ein **Ehrenamt**, d.h. eine besondere Vergütung wird für die Betriebsratstätigkeit nicht gezahlt, § 37 Abs. 1 BetrVG . Jedoch ist es zulässig, die durch die Betriebsratstätigkeit entstehenden Auslagen zu erstatten.

5.1 Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit

Die Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen, wenn und soweit dies nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, § 37 Abs. 2 BetrVG . Dies gilt auch für die Ersatzmitglieder, soweit sie in den Betriebsrat nachgerückt sind.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören insbesondere folgende Angelegenheiten:

- Teilnahme an den **Betriebsratssitzungen**
- Teilnahme an den **Sitzungen des Betriebsausschusses**
- Durchführung von **Sprechstunden**
- Teilnahme an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses
- Erfüllung von Aufgaben die in anderen Gesetzen, in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen

Praxistipp:

Erledigt ein Betriebsratsmitglied während seiner Arbeitszeit an seinem Arbeitsplatz Betriebsratsaufgaben, muss es sich nur beim Arbeitgeber abmelden und mitteilen, wie lange es voraussichtlich hierfür brauchen wird, wenn die ernsthafte Möglichkeit besteht, dass der Arbeitgeber die Arbeitseinteilung vorübergehend umorganisiert (BAG, 29.06.2011 - 7 ABR 135/09).

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 gem. § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (BAG, 18.01.2017 – 7 AZR 224/15 ; BAG, 07.06.1989 – 7 AZR 500/88).

Sonderfall Gleitzeit:

Nimmt ein freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Erfassung seiner Arbeitszeit im Rahmen eines Gleitzeitsystems teil, kann es eine etwaige Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit dann, wenn die Betriebsratstätigkeit innerhalb des Gleitrahmens erbracht wird, grundsätzlich im Rahmen des vorgegeben Zeitrahmens ausgleichen, ohne dass es einer besonderen Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs bedarf (BAG, 28.09.2016 – 7 AZR 248/14).

5.2 Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Betriebsratstätigkeit

Für die Zeit der Betriebsratsarbeit hat das Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 2 BetrVG Anspruch auf **Fortzahlung des Arbeitsentgelts**. Dabei ist das Entgelt weiterzuzahlen, das das Betriebsratsmitglied verdient hätte, wenn es gearbeitet hätte. Das Arbeitsentgelt ist also nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen (LAG Köln, 10.05.2016 – 12 Sa 35/16). Für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach dem Lohnausfallprinzip reicht es aus, die Forderung auf einen hypothetischen Geschehensablauf zu stützen (BAG, 29.06.1988 – 7 AZR 651/87 ; LAG Köln, 10.05.2016 – 12 Sa 35/16). Zum Arbeitsentgelt gehören auch Zuschläge, wie Nacht- oder Erschwerniszuschläge, das Wintergeld, Weihnachtsgratifikationen, Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Auch die nach der Richtlinie für die Gewährung der Aufwandsentschädigung für Lokomotivführer und Zugbegleiter der Deutschen Bundesbahn gewährte Fahrentschädigung gehört zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt nach § 37 Abs. 2 BetrVG (BAG, 05.04.2000 - 7 AZR 213/99).

Nicht zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören nach überwiegender Auffassung Trinkgelder . Arbeitgeberleistungen, die lediglich zur Abdeckung bestimmter Aufwendungen dienen, die aber infolge der Betriebsratstätigkeit nicht angefallen sind, gehören ebenfalls nicht zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Hierzu gehören u.a. Wegegelder, Beköstigungszulagen oder Auslösungen . Dies gilt jedoch nur insoweit, als nicht dieser Aufwendersatz der Verbesserung des Lebensstandards des Arbeitnehmers dient und ihm insoweit keine tatsächlichen Aufwendungen gegenüberstehen (BAG, 13.07.1994 – 7 AZR 477/93 ; LAG Köln, 10.05.2016 – 12 Sa 35/16). Bei der Berechnung der Höhe eines umsatzabhängigen Jahresbonus ist der Zielerreichungsgrad zugrunde zu legen, den das Betriebsratsmitglied hypothetisch in diesem Jahr ohne die Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben erreicht hätte (BAG, 29.04.2015 – 7 AZR 123/13).

Die von einem Dritten in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen können Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen, wenn der Dritte sie nach der Abrede der Arbeitsvertragsparteien anstelle oder neben dem zwischen ihnen vereinbarten Arbeitsentgelt erbringen soll. Die Gewährung von Aktienoptionen an ein Betriebsratsmitglied durch eine andere Konzerngesellschaft kann Arbeitsentgelt im Sinne des § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen (BAG, 16.01.2008 - 7 AZR 887/06).

Ein von der beruflichen Tätigkeit vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf die weitere private Nutzung eines Dienstwagens, wenn ihm vor der Freistellung zur Durchführung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ein Dienstwagen überlassen wurde und er das Fahrzeug auch privat nutzen durfte (BAG, 23.06.2004 - 7 AZR 514/03).

Praxistipp:

Für einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG gelten dieselben tariflichen Ausschlussfristen, die auf den ausschließlich arbeits- und tarifvertraglichen Entgeltanspruch Anwendung finden (BAG, 8.9.2010 - 7 AZR 513/09).

5.3 Freizeitausgleich für Betriebsratsmitglieder

Nach § 37 Abs. 3 BetrVG haben Betriebsratsmitglieder zum Ausgleich für eine Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. **Betriebsbedingte Gründe** liegen vor, wenn aus der Eigenart des Betriebes heraus die Betriebsratsstätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Die Erfüllung des Anspruchs nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Freistellung bedarf keiner Einigung, sondern einer empfangsbedürftigen gestalteten Erklärung des Arbeitgebers. Mit dieser Erklärung verzichtet er auf sein vertragliches Recht auf Leistung der geschuldeten Dienste (BAG, 15.02.2012 – 7 AZR 774/10). Der Arbeitgeber muss bei der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Wünsche des Arbeitnehmers zur zeitlichen Lage nicht entsprechend § 7 Abs. 1 BUrlG berücksichtigen. Der von dem Betriebsratsmitglied geäußerte Wunsch ist nur ein Aspekt der nach billigem Ermessen nach § 106 GewO und § 315 BGB festzulegenden zeitlichen Lage der Arbeitsbefreiung (BAG, 15.02.2012 – 7 AZR 774/10).

Praxistipp:

Die nach § 37 Abs. 3 BetrVG von einem Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratsstätigkeit ist bei der Berechnung des Urlaubs- und Feiertagsentgelts zu berücksichtigen (LAG Köln, 14.07.2016 – 8 Sa 219/16 im Anschluss an BAG, 11.01.1995 – 7 AZR 543/94 ; a.A. LAG Thüringen, 16.12.2010 – 5 Sa 143/10).

Keine betriebsbedingten Gründe liegen vor, wenn es dem Betriebsratsmitglied möglich gewesen wäre, die Betriebsratsstätigkeit auch während seiner Arbeitszeit durchzuführen.

Nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG liegen betriebsbedingte Gründe auch vor, wenn die Betriebsratsarbeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. So hat z.B. ein Betriebsratsmitglied, dessen Arbeitszeit im Rahmen von 12-stündigen Schichten zu leisten ist, für außerhalb seiner Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratsstätigkeit einen Anspruch auf eine Zeitgutschrift. Das Betriebsratsmitglied kann aber nicht verlangen, dass ihm für die Teilnahme an einer achtstündigen Betriebsratssitzung eine Zeitgutschrift von 12 Stunden entsprechend seiner individuellen täglichen Arbeitszeit erteilt wird (LAG Baden-Württemberg, 25.10.2016 – 19 Sa 26/16) .

Der Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Mehrarbeitsvergütung für Betriebsratsstätigkeit nach § 37 Abs. 3 BetrVG setzt voraus, dass das Betriebsratsmitglied den Arbeitgeber zuvor zur Arbeitsbefreiung aufgefordert hat und der Arbeitgeber die Gelegenheit hatte, diese Arbeitsbefreiung auch zu realisieren (LAG Rheinland-Pfalz, 19.11.2009 - 2 Sa 389/09).

Auch wenn die Betriebsratsstätigkeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedes dessen Arbeitszeit übersteigt, hat es zunächst um einen Freizeitausgleich nachzusuchen und steht ihm nicht sofort ein Vergütungsanspruch zu (LAG Berlin-Brandenburg, 11.06.2010 - 6 Sa 675/10 ; a.A. LAG Düsseldorf, 19.05.1993 - Sa 215/93). Die Gewährung von Freizeitausgleich ist also dann vorrangig, wenn die vom Betriebsratsmitglied laufend geleistete Betriebsratsstätigkeit seine wöchentliche Arbeitszeit übersteigt und bei der gemeinsamen Dienstplangestaltung die Arbeitstage des Betriebsratsmitgliedes auf die Sitzungstage von Betriebsrat und Betriebsausschuss gelegt wurden.

Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen. Zur Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit erforderliche Fahrtzeiten können, wenn entsprechende Fahrtzeiten im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig sind, keinen Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und keinen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG auslösen (BAG, 27.07.2016 – 7 AZR 255/14) .

Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. D.h. es besteht grundsätzlich nur ein Anspruch auf **Freizeitausgleich**. Nur, wenn dieser aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden kann, wandelt sich der Ausgleichsanspruch in einen Abgeltungsanspruch um. Über die zeitliche Lage der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 BetrVG hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Die Grundsätze der Urlaubsgewährung gelten nicht entsprechend (LAG Rheinland-Pfalz, 15.07.2010 - 10 Sa 108/10). Ausgleichszahlungen nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu berücksichtigen (BAG, 11.01.1995 – 7 AZR 543/94 ; LAG Hamm, 23.08.2016 – 7 AZR 245/16; a.A. LAG Thüringen, 16.12.2010 – 5 Sa 143/10).

Einen Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG können nicht nur reine Schulungszeiten, sondern auch die zur Anreise und Abreise notwendigen Zeiten sowie die während der Schulungsveranstaltung anfallenden Pausenzeiten begründen (BAG, 16.02.2005 - 7 AZR 330/04).

5.4 Sicherung des Arbeitsentgelts

Das **Arbeitsentgelt** von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich des Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung, § 37 Abs. 4 BetrVG .

Durch § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung Nachteile erleiden. Dabei ist nicht auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds abzustellen, sondern auf die Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer. Dabei kommt es darauf an, ob die Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds während der Dauer seiner Amtstätigkeit in Relation zu derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer zurück geblieben ist (Hessisches LAG, 17.01.2011 - 17 Sa 817/10).

- Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie diese fachlich und persönlich qualifiziert waren. Hat der Betrieb keinen vergleichbaren Arbeitnehmer, ist auf den Arbeitnehmer abzustellen, der dem Betriebsratsmitglied am ehesten vergleichbar ist (LAG München, 27.10.2016 – 3 Sa 318/16) .
- Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben.

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsrat nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätte übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht (BAG, 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 ; LAG München, 27.10.2016 – 3 Sa 318/16).

Darlegungs- und beweispflichtig für die Vergütungsansprüche nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ist das Betriebsratsmitglied. Verfügt das Betriebsratsmitglied etwa wegen der Größe des Betriebes und der Vielzahl vergleichbarer Arbeitnehmer nicht über ausreichende Erkenntnismöglichkeit, genügt er seiner Darlegungslast, wenn er Referenzfälle schlüssig darlegt, aus denen sich auf eine betriebliche Beförderungspraxis schließen lässt. Das Betriebsratsmitglied hat zur Feststellung vergleichbarer Arbeitnehmer einen Anspruch nach §§ 611 , 242 BGB gegen den Arbeitgeber auf Auskunft (BAG, 04.11.2015 – 7 AZR 972/13) .

Das Betriebsratsmitglied hat gegenüber seinem Arbeitgeber nach § 242 BGB einen **Auskunftsanspruch hinsichtlich der Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer** mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Nach § 37 Abs. 4 BetrVG sind vergleichbar Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten wie das Betriebsratsmitglied ausgeübt haben und dafür in ähnlicher Art und Weise wie das Betriebsratsmitglied fachlich und persönlich qualifiziert waren. Betriebsüblich ist die Entwicklung, die bei objektiv vergleichbarer Tätigkeit Arbeitnehmer mit vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben (BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 208/04).

Die Betriebsüblichkeit entsteht aufgrund eines gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Betriebsüblichkeit liegt nicht bereits dann vor, wenn das Betriebsratsmitglied bei der Amtsübernahme in seiner bisherigen beruflichen Entwicklung einem vergleichbaren Arbeitnehmer vollkommen gleich gestanden hat (BAG, 17.08.2005 - 7 AZR 528/04).

Im Falle der Übertragung einer höherwertigen Aufgabe kann nur davon ausgegangen, wenn nach den betrieblichen Gepflogenheiten dem betroffenen Betriebsratsmitglied die höherwertige Tätigkeit hätte übertragen werden müssen oder die Mehrheit der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht hätte (LAG Hamm, 19.03.2010 - 13 Sa 686/09). Nicht ausreichend ist, dass das Betriebsratsmitglied bei der Amtsübernahme in seiner bisher erreichten beruflichen Entwicklung einem vergleichbaren Arbeitnehmer vollkommen gleich gestanden hat oder die Besserstellung eines oder mehrerer vergleichbarer Arbeitnehmer auf individuellen, nur auf diese bzw. diesen Arbeitnehmer persönlich zugeschnittenen Gründen beruhte (LAG Rheinland-Pfalz, 06.07.2016 – 7 Sa 566/15) . Steht eine Beförderungsstelle zur Verfügung, so wird der Anspruch nach § 37 Abs. 4 BetrVG nur dann ausgelöst, wenn gerade das Betriebsratsmitglied nach den betriebsüblichen Auswahlkriterien auf die höher dotierte Stelle hätte befördert werden müssen.

5.5 Besonderer Kündigungsschutz

Die Mitglieder des Betriebsrats haben nach § 15 KSchG einen besonderen Kündigungsschutz. Die **Kündigung** eines Betriebsratsmitglieds ist **unzulässig**, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen (außerordentliche Kündigung), und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung oder gerichtliche Entscheidung vorliegt. Der Arbeitgeber hat nach § 103 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds unter Angabe der Kündigungsgründe – wie bei § 102 Abs. 1 BetrVG – beim Betriebsrat zu beantragen. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, dem Betriebsrat die Gründe für die außerordentliche Kündigung mitzuteilen. Er muss den Betriebsrat über alle Aspekte unterrichten, die ihn zur Kündigung veranlasst haben (BAG, 23.04.2008 – 2 ABR 71/07 ; LAG Berlin-Brandenburg, 15.09.2016 – 10 TaBV 598/16).

Die fristlose Kündigung eines Ersatzmitglieds im Betriebsrat wegen häufiger Kurzerkrankungen kommt deshalb nur im Ausnahmefall in Betracht. Steht das Ersatzmitglied etwa 2/3 des Jahres arbeitsfähig zur Verfügung, so ist die Kündigung unzu-lässig (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 18.08.2021 - 3 Sa 6/21) .

Der besondere Kündigungsschutz endet nicht mit dem Erlöschen des Betriebsratsamtes, sondern wirkt noch bis zu einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nach. Die ordentliche Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes, Personen, die zu einer Betriebsratswahl einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen und von Wahlbewerben ist bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ausgeschlossen. Danach besteht ein besonderer Kündigungsschutz für die Dauer von sechs Monaten. Schon Personen, die erste Schritte zur Wahl eines Betriebsrates einladen, sind gem. § 15 Abs. 3b vor Kündigungen geschützt, sofern keine wirtschaftlichen Kündigungsgründe vorliegen oder eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt wäre.

Die Übertragung des Zustimmungsrechts des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss nach § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG oder einen besonderen Ausschuss nach § 28 BetrVG ist grundsätzlich zulässig. Eine solche Delegation steht auch nicht die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Zustimmungsrechts nach § 103 BetrVG entgegen. Das Zustimmungsrecht muss dem Ausschuss aber ausdrücklich übertragen worden sein. Im schriftlichen Übertragungsbeschluss müssen die übertragenden Befugnisse so genau umschrieben sein, dass der Zuständigkeitsbereich des Ausschusses eindeutig feststeht. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss anstelle des Betriebsrats rechtsverbindliche

Beschlüsse fassen kann (BAG, 17.03.2005 - 2 AZR 275/04).

5.6 Verbot der Benachteiligung

Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. § 78 Satz 2 BetrVG bestimmt, dass Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Behinderungen in diesem Sinne können durch positives Tun oder Unterlassen erfolgen.

Beispiele:

- Eine zwischen dem Betriebsratsmitglied und dem Arbeitgeber vereinbarte Regelung der Pflicht zur Kostentragung in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren über Individualansprüche, im Zusammenhang mit der Betriebsrats Tätigkeit, stellt keine unzulässige Benachteiligung oder Bevorzugung des Betriebsratsmitglieds dar (BAG, 20.01.2010 - 7 ABR 68/08).
- Wird einem Arbeitnehmer aus Anlass der Wahl in den Betriebsrat ein räumlich ungünstigeres Büro (Großraumbüro statt Arbeitszimmer mit zwei Arbeitsplätzen) zugewiesen, liegt eine Benachteiligung im Sinne von § 78 Satz 2 BetrVG vor (LAG Köln, 26.07.2010 - 5 SaGa 10/10).

6. Schulung der Betriebsratsmitglieder

Nach §§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG haben die Betriebsratsmitglieder Anspruch auf Teilnahme an **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**. Einzelheiten unter: Betriebsrat - Schulung des Betriebsrats .

7. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Nach § 38 BetrVG sind bei Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern gestaffelt nach der Betriebsgröße eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Es besteht das Recht, auf **Teilfreistellung**. Einzelheiten unter: (Betriebsrat - Freistellung Betriebsratsmitglieder).

8. Ersatzmitglieder des Betriebsrats

Die Vorschriften über die Ersatzmitglieder des Betriebsrats dienen dazu, die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats auch dann aufrechtzuerhalten, wenn ein ordentliches Betriebsratsmitglied an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. Nach § 25 Abs. 1 BetrVG rückt ein **Ersatzmitglied** nach, wenn ein Mitglied des Betriebsrats ausscheidet.

Beispiel

- Der Erholungsurlaub eines ordentlichen Betriebsratsmitglieds führt grundsätzlich zu dessen Verhinderung nach § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG . Mit diesem Zeitpunkt erlangt das nachrückende Ersatzmitglied den Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG (LAG Düsseldorf, 26.4.2010 - 16 Sa 59/10).
- Auch wenn ein Betriebsratsmitglied während der Zeit des Mutterschutzes oder der Elternzeit berechtigt ist, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, liegt eine zeitweilige Verhinderung im Sinne von § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vor, wenn das wegen Mutterschutz oder Elternzeit abwesende Betriebsratsmitglied dem Betriebsratsvorsitzenden positiv angezeigt hat, dass es während dieser Zeit keine Betriebsrats Tätigkeit durchführen möchte (LAG Hamm, 15.10.2010 - 10 TaBV 37/10).

9. Auflösung des Betriebsrats wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG können

- ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer,
- der Arbeitgeber oder
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft

beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

Die **grobe Pflichtverletzung** muss objektiv erheblich und offensichtlich schwer wiegend sein. Zu den gesetzlichen Pflichten gehören auch solche aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

Ein grober Verstoß im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG liegt vor, wenn es sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwer wiegende Pflichtverletzung handelt, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt. Ein Pflichtverstoß kann auch gegeben sein, wenn der Arbeitgeber gegen Pflichten aus einer Betriebsvereinbarung verstößt. Ein grober Verstoß scheidet aber aus, wenn der Arbeitgeber seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (LAG Köln, 19.02.2010 - 11 TaBV 50/08).

Beispiele:

- Ein grober Verstoß des Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz ist nicht pauschal dann gegeben, wenn dieser im Fall einer Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats innerhalb der Wochenfrist des §§ 93 Abs. 3 Satz 1 BetrVG personelle Maßnahme vorläufig durchführt, welche aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich ist (LAG Rheinland-Pfalz, 01.07.2010 - 5 TaBV 18/10).
- Ehrverletzungen müssen, um den notwendigen Schweregrad einer Diffamierung zu erreichen, ein objektiv erhebliches Gewicht erreichen und zu offensichtlich schwerwiegenden Störungen in der Zusammenarbeit führen. Dies ist erst bei groben und böswilligen Beleidigungen oder Beschimpfungen der Fall (LAG Rheinland-Pfalz, 17.12.2009 - 5 TaBV 16/09)
- Nimmt ein Betriebsratsmitglied in einer Vielzahl von Fällen fortgesetzt unberechtigt Einblick in die elektronisch geführten Personalakten, kann dies zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen (LAG Berlin-Brandenburg, 12.11.2012 – 17 TaBV 1318/12).
- Der Arbeitgeber kann sein Recht, einen Ausschlussantrag gegen den Betriebsratsvorsitzenden nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu stellen, verwirken, wenn er sich seinerseits eines groben Verstoßes gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten schuldig gemacht hat (Hessisches LAG, 13.09.2012 – 9 TaBV 79/12).

Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen.:

Beispiele:

- Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers ist bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen (BAG, 19.01.2010 – 1 ABR 55/08). Diese Anforderungen sind regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber mehrfach und erkennbar gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat (BAG, 18.08.2009 – 1 ABR 47/08). Eine grobe Pflichtverletzung indiziert die Wiederholungsgefahr. Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet. Die Zusicherung, zukünftig betriebsverfassungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür nicht (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 77/10).
- Der Betriebsrat kann nach § 23 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, es zu unterlassen, während der in den Dienstplänen festgelegten Pausenzeiten für die betreffenden Mitarbeiter Arbeit anzuordnen oder Arbeitsleistungen entgegenzunehmen (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 77/10).
- Der einmalige Verstoß des Arbeitgeber gegen das Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG kann nicht als grob im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG angesehen werden (

9.1 Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds

Ein den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat rechtfertigender grober Verstoß gegen gesetzlichen Pflichten ist dann anzunehmen, wenn eine Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Dies ist gegeben, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint (BAG, 27.07.2016 – 7 ABR 14/15 ; LAG München, 17.01.2017 – 6 TaBV 97/16).

Ausreichend für einen Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat kann auch eine einmalige Verfehlung sein. Eine Abmahnung ist nicht erforderlich.

Von der Rechtsprechung wurde in folgenden Fällen eine grobe Pflichtverletzung bejaht:

- **Unsittliche Belästigung** unter Ausnutzung des Betriebsratsamtes
- Wiederholte **Verletzung** der Schweigepflicht
- Weitergabe von **Gehaltslisten** an Betriebsfremde
- **Handgreiflichkeiten** gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern
- Unterstützung von **Maßregelungskündigungen** und Missachtung des Überwachungsgebots nach § 75 BetrVG
- Wiederholte **parteipolitische Agitation**
- Beteiligung an **Arbeitskämpfen** unter Ausnutzung des Betriebsratsamtes
- Die Fälschung der Niederschrift über eine Betriebsratssitzung durch den Betriebsratsvorsitzenden (ArbG Essen, 09.12.2015 – 6 BV 100/15) .

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Ein Betriebsratsmitglied kann auf Antrag des Arbeitgebers aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn es androht, anstehende Betriebsratsaufgaben (hier: Verhandlung einer Betriebsvereinbarung) erst erledigen zu können oder zu wollen, wenn seine privaten Angelegenheiten (Forderung nach einer Zulage) geregelt seien (LAG München, 17.01.2017 – 6 TaBV 97/16) .

Von der Rechtsprechung wurde in folgenden Fällen eine grobe Pflichtverletzung verneint:

- **Streitigkeiten** innerhalb des Betriebsrats, die auf sachlichen Meinungsverschiedenheiten beruhen
- **Irrtümliche Verletzung** betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten
- **Werbung** für eine Gewerkschaft ohne Ausübung von Druck

Ein Betriebsratsmitglied kann nach der Neuwahl des Betriebsrats nicht wegen einer in der abgelaufenen Amtszeit begangenen groben Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten nach § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem, neu gewählten Betriebsrat ausgeschlossen werden (BAG, 27.07.2016 – 7 ABR 14/15) . Dies gilt unabhängig davon, ob die Pflichtverletzung aus einer vorangegangenen Amtszeit Auswirkungen auf die neue Amtszeit haben kann. Das **Arbeitsgericht** entscheidet im **Beschlussverfahren**. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass das Betriebsratsmitglied grob gegen seine Pflichten verstoßen hat und schließt es ihn deshalb aus dem Betriebsrat aus, so scheidet das Betriebsratsmitglied mit Rechtskraft des Urteils aus dem Betriebsrat aus. Nach überwiegender Auffassung ist das ausgeschiedene Betriebsratsmitglied berechtigt, in der nächsten Amtszeit wieder zum Betriebsrat zu kandidieren.

Die sofortige Untersagung der Amtsausübung eines Betriebsratsmitglieds ist auch im Wege einer einstweiligen Verfügung möglich. Dies setzt aber über den groben Verstoß nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einen Sachverhalt voraus, der dem Arbeitgeber, dem Betriebsratsgremium und/oder der Belegschaft die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Amtsenthebungsverfahren unzumutbar und untragbar macht (Hessisches LAG, 06.10.2016 – 9 TaBVGa 201/16).

9.2 Auflösung des Betriebsrats

Nach § 23 Abs. 1 BetrVG kann auch der **gesamte Betriebsrat** wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten **aufgelöst werden**. Eine grobe Pflichtverletzung liegt vor, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die weitere Amtsausübung des Betriebsrats untragbar ist.

Von der Rechtsprechung wurde in folgenden Fällen eine grobe Pflichtverletzung bejaht:

- **Unterlassung** der Bildung des Betriebsausschusses
- **Nichtbestellung** der Mitglieder des Betriebsrats
- Offensichtliche **Verstöße** gegen das Diskriminierungsverbot des § 75 BetrVG
- Beschlüsse des Betriebsrats, in denen zu unzulässigen **Arbeitskampfmaßnahmen** aufgerufen wird
- Abschluss einer **Betriebsvereinbarung**, die gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt gegen den ausdrücklichen Willen der Tarifvertragsparteien
- Wiederholte **Nichteinberufung** erforderlicher Betriebsratssitzungen

Von der Rechtsprechung wurde in folgenden Fällen eine grobe Pflichtverletzung verneint bei:

- **Nichtaufforderung** von streikenden Arbeitnehmern zur Wiederaufnahme der Arbeit

Voraussetzung für eine Auflösung des Betriebsrats ist es, dass der Betriebsrat als Organ gehandelt hat und nicht nur Pflichtverletzungen einzelner Arbeitnehmer vorliegen. Während des Rechtsstreits über den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich wegen der damit verbundenen Ungewissheit über das Erlöschen des Betriebsratsamtes eine im Wege der einstweiligen Verfügung zuzuerkennende Fortführung des Amtes durch Einräumung des Zutrittsrechts beim Unternehmen nicht zulässig (LAG Köln, 12.12.2001 - 8 TaBV 72/01).

10. Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten über das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat entscheiden die **Arbeitsgerichte** im **Beschlussverfahren**. Bei Streitigkeiten über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts für Betriebsratsmitglieder und die Gewährung des Freizeitausgleichs entscheiden die Arbeitsgerichte im **Urteilsverfahren**.

Soweit dem Betriebsrat nach dem BetrVG vermögensrechtliche Ansprüche zustehen, ist er als partiell vermögensfähig anzusehen. Vermögensrechtliche, vom Arbeitgeber noch nicht erfüllte Ansprüche des Betriebsrats gehen mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats nicht ersatzlos unter. Schließt sich an die Amtszeit eines Betriebsrats unmittelbar die Amtszeit eines neu gewählt Betriebsrats an, wird dieser auch hinsichtlich der vermögensrechtlichen Rechtspositionen Funktionsnachfolger seines Vorgängers (BAG, 24.10.2001- 7 ABR 20/00).