

Das LAG Berlin-Brandenburg urteilte am 25.7.2022 – 8 Ta 793/22, dass es zulässig sein kann, fehlerhafte Handlungen des Wahlvorstandes auch im Vorfeld der Betriebsratswahl noch gerichtlich zu korrigieren. Dem lag der Antrag zugrunde, dem Wahlvorstand aufzugeben, näher benannte 24 Personen aus dem Bereich Staff des Hub Berlin in die Wählerliste der Betriebsratswahl im Betrieb Takeaway Express GmbH Berlin aufzunehmen, da diese Arbeitnehmer dem Betrieb zugehören würden. Das ArbG wies den Antrag zurück. Die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Nach dem LAG kann es zwar zulässig sein, fehlerhafte Handlungen des Wahlvorstandes auch im Vorfeld der Betriebsratswahl noch gerichtlich zu korrigieren. Ein Verfügungsgrund sei dann gegeben, wenn durch die Korrektur des Wahlfehlers eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann, wobei es auch auf rechtliche Unsicherheiten ankommt. Die Aufnahme in die Wählerliste wäre hier im Zeitpunkt der Entscheidung der Beschwerdekammer zwar gem. § 4 Abs. 3 Satz 2 WO somit noch möglich gewesen. Dies würde vorliegend jedoch nicht dazu führen, dass durch die Korrektur des Wahlfehlers eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann, da zwischen den Beteiligten ein weiterer Fehler des Wahlvorstandes, nämlich die Nichtzulassung eines Wahlvorschlages, streitig sei, so dass eine Wahlanfechtung nicht ausgeschlossen werden könne. Danach fehle es an dem erforderlichen Verfügungsgrund. Es muss nach dem LAG dabei bleiben, dass die Nichtaufnahme der Beteiligten zu 1) bis 24) – ggf. zusammen mit der Überprüfung der Behandlung des Wahlvorschlages – dem Anfechtungsverfahren gem. § 19 BetrVG vorbehalten bleibt.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen – unternehmensweite Nutzung von Microsoft Office 365 – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats**

1. Die Spaltung eines Gemeinschaftsbetriebs hat nicht stets zur Folge, dass der Ursprungsbetrieb iSv. § 21b BetrVG untergeht und der für den Gemeinschaftsbetrieb gewählte Betriebsrat nur noch über ein Restmandat nach § 21b BetrVG verfügt. Besteht bei einem der eigenständig fortgeführten Betriebsteile ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem bisherigen Betrieb und ist dessen betriebliches Substrat weitgehend unverändert geblieben, bleibt dieser Betriebsrat weiterhin im Amt (Rn. 20).

2. Einführung und Anwendung einer zur Überwachung geeigneten technischen Einrichtung bilden eine einheitliche und damit untrennbare betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Rn. 26).

3. Das Softwarepaket Microsoft Office 365 ist eine technische Einrichtung iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die bei Verwendung der einzelnen Desktop-Anwendungen und Dienste erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden (Rn. 31).

4. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat für die Behandlung einer betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit zuständig, wenn mehrere Betriebe betroffen sind und objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht (Rn. 33).

5. Für die unternehmensweite Nutzung einer Software ist aus zwingenden Gründen eine betriebsübergreifende Regelung erforderlich, wenn ihre Administration nur einheitlich für das ge-

samte Unternehmen erfolgen kann und dadurch eine Kontrolle von Verhalten und Leistung aller die Software nutzenden Arbeitnehmer möglich ist. Dies begründet die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit (Rn. 34 ff.).

6. Ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, muss er die gesamte Angelegenheit mit dem Arbeitgeber regeln. Dabei haben die Betriebsparteien mögliche Besonderheiten einzelner Betriebe zu berücksichtigen (Rn. 37).

7. Steht rechtskräftig fest, dass ein örtlicher Betriebsrat für die Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht zuständig ist, kann er die Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nicht mit dem Argument gerichtlich geltend machen, dieser sei nicht wirksam errichtet. Für eine hierauf bezogene Feststellung fehlt ihm die erforderliche Antragsbefugnis (Rn. 43).

**BAG**, Beschluss vom 8.3.2022 – 1 ABR 20/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1907-1](http://www.betriebs-berater.de)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgelt – keine verfassungsrechtliche Einschränkung wegen Schutz des Existenzminimums – Anfechtung – Mindestlohn**

1. Die Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgelt wird nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen zum Schutz des Existenzminimums des Arbeitnehmers beschränkt. Dieser Schutz wird im Falle einer erfolgreichen Anfechtung „nachgelagert“ durch das Zwangsvollstreckungsrecht und das Sozialrecht gewährleistet (Rn. 30 ff.).

2. Der auf den gesetzlichen Mindestlohn entfallende Anteil des Entgeltanspruchs ist nicht von der Insolvenzanfechtung ausgenommen (Rn. 38 ff.).

**BAG**, Urteil vom 25.5.2022 – 6 AZR 497/21  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1907-2](http://www.betriebs-berater.de)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Gerichtsgebühr – Vergleich nach Urteilsverkündung**

Auch wenn die Parteien im arbeitsrechtlichen Verfahren erst nach Verkündung eines Urteils, aber vor dessen Rechtskraft oder vor Einlegung eines Rechtsmittels einen verfahrensbeendenden Vergleich schließen, entfallen die Gerichtsgebühren nach der Vorbemerkung 8 KVGKG.

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 3.6.2022 – 8 Ta 33/22  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1907-3](http://www.betriebs-berater.de)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Zeitarbeit – Arbeitsunfähigkeit – Anlasskündigung – Entleiherbetrieb**

Die Krankenkasse macht erfolglos einen übergegangenen Anspruch aus der Leistung von Krankengeld über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gegenüber dem Arbeitgeber geltend, weil dieser anlässlich einer Krankheit gekündigt habe.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 25.11.2021 – 3 Sa 67/21  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1907-4](http://www.betriebs-berater.de)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Betriebsratsmitglied – Begünstigungsverbot – Dienstwagen – private Nutzung**

Es verstößt gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG und führt zur Nichtigkeit der getroffenen Vereinbarung, wenn einem Betriebsratsvorsitzenden ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen wird, der ihm ohne diese Funktion nicht überlassen worden wäre und auch sonst kein sachlicher Grund dafür ersichtlich ist.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 5.4.2022 – 7 Sa 238/21  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1907-5](http://www.betriebs-berater.de)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)