

Aktenzeichen: 7 ABR 37/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 20. Oktober 1999
- 7 ABR 37/98 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Beschluß vom
- 5 BV 74/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Beschluß vom 23. Juni 1998
- 1 TaBV 15/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Recht des Betriebsrats auf Zugang eines Rechtsanwalts zum
Betriebsratsbüro; Globalantrag; Feststellungsinteresse

Gesetz:

BetrVG § 40 Abs. 2, § 78 Satz 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 ABR 37/98

1 TaBV 15/98

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Oktober 1999

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Dr. Schiele für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Juni 1998 – 1 TaBV 15/98 – unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im übrigen teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrat wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19. November 1997 – 5 BV 74/97 – unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen teilweise abgeändert.

Es wird festgestellt, daß die Verweigerung des Zutritts am 17. September 1997 gegenüber dem Rechtsanwalt N rechtswidrig war.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Pflicht der Arbeitgeberin, den Zugang des den Betriebsrat ständig vertretenden Rechtsanwalts zu dem auf dem Betriebsgelände liegenden Betriebsratsbüro zu dulden.

Der Antragsteller ist ein aus neun Mitgliedern bestehender Betriebsrat. Er wird seit mehr als zehn Jahren in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten durch Rechtsanwalt N beraten und vertreten. Mit Schreiben vom 10. September 1997 teilte der Betriebsrat der Arbeitgeberin mit, er habe beschlossen, Rechtsanwalt N zum 17. September ab 13:00 Uhr zur Beratung des Betriebsrats in den anstehenden Gerichtsverfahren einzuladen. Er bat um schriftliche Mitteilung, ob dem Rechtsanwalt Zugang zum Betriebsrat gewährt werde. Die Arbeitgeberin verweigerte mit Schreiben vom 16. September 1997 ohne Begründung den Zutritt. Als der Rechtsanwalt am 17. September 1997 gegen 13:00 Uhr am Tor zum Betriebsgelände erschien, um sich zum Betriebsratsbüro zu begeben, wurde ihm der Zutritt verwehrt. In der Betriebsratssitzung vom 17. September 1997 sollte ein am 18. September 1997 vor dem Arbeitsgericht Lübeck anstehender Anhörungstermin in einem Beschlußverfahren besprochen sowie der gerichtliche Vergleichsvorschlag in einem anderen Beschlußverfahren beraten werden.

Der Betriebsrat ist der Auffassung gewesen, die Verweigerung des Zutritts sei ein rechtswidriger Eingriff in seine Betriebsratstätigkeit.



Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, Rechtsanwalt
N Zugang zum Betriebsrat zu gewähren, sofern der
Betriebsrat einen Beschluß gefaßt hat, Rechtsanwalt
N zu einem Tagesordnungspunkt der Betriebsrats-
sitzung zu hören bzw. beratend hinzuzuziehen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Verweigerung des Zugangs am
17. September 1997 gegenüber dem Rechtsanwalt
N rechtswidrig war,

hilfsweise,

die Antragsgegnerin zu verpflichten, den Zugang von Rechts-
anwalt N zum Betriebsrat zu dulden, soweit
Rechtsanwalt N den Betriebsrat in einem Beschluß-
verfahren vertritt und zur Beratung über das Verfahren vom Be-
triebsrat eingeladen worden ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Sie ist der Auffassung gewesen, bei dem Hauptantrag und dem zweiten Hilfs-
antrag handele es sich um unbegründete Globalanträge. Dem ersten Hilfsantrag fehle
das Feststellungsinteresse.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag und den ersten Hilfsantrag abgewie-
sen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen und den im Be-
schwerdeverfahren angebrachten zweiten Hilfsantrag abgewiesen. Mit der vom Lan-
desarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine bis-
herigen Anträge weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzu-
weisen.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet, soweit der Betriebsrat sei-
nen Hauptantrag weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat den Globalantrag zu
Recht als unbegründet erachtet, da er auch mögliche Fallgestaltungen erfaßt, in denen
der geltend gemachte Anspruch nicht besteht. Hinsichtlich des ersten Hilfsantrags hat
die Rechtsbeschwerde Erfolg. Dieser Antrag ist zulässig und begründet.

I. 1. Der Hauptantrag ist zulässig.



a) Der Betriebsrat ist antragsbefugt. Er macht einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch geltend, daß die Arbeitgeberin einem von ihm bevollmächtigten Rechtsanwalt Zugang zum Betriebsrat zu gewähren habe.

b) Der Antrag ist hinreichend bestimmt.

aa) Er ist dahingehend zu verstehen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet werden soll, den Zutritt des Rechtsanwalts N zu dem auf dem Betriebsgelände liegenden Betriebsratsbüro zu dulden. Der Betriebsrat verwendet, wie der zweite Hilfsantrag deutlich macht, die Begriffe „Zugang gewähren“ und „Zugang dulden“ synonym. Es geht ihm folglich nicht um ein Tätigwerden der Arbeitgeberin, also um die Vornahme bestimmter vertretbarer oder unvertretbarer Handlungen, sondern darum, daß die Arbeitgeberin künftig den Rechtsanwalt nicht daran hindert, den Betrieb zu betreten, um dort den Betriebsrat aufzusuchen.

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht der Zulässigkeit eines Globalantrags wie des vorliegenden das Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO deshalb nicht entgegen, weil ein solcher Antrag alle denkbaren Fallgestaltungen und Möglichkeiten umfaßt (vgl. etwa BAG 18. September 1991 – 7 ABR 63/90 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 40, zu B III 2 der Gründe; BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364, zu A der Gründe mwN). Ob einem Beteiligten die in dem Globalantrag beschriebenen Ansprüche zustehen, ist eine Frage der Begründetheit.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu Recht für unbegründet erachtet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann einem Globalantrag, mit welchem ein Handlungs-, Unterlassungs- oder Duldungsanspruch für eine Vielzahl künftiger Fallkonstellationen verfolgt wird, nur entsprochen werden, wenn der Anspruch in allen denkbaren Fallgestaltungen einschränkungslos besteht; andernfalls ist der Globalantrag insgesamt als unbegründet abzuweisen (BAG 18. September 1991 - 7 ABR 63/90 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 40, zu B III 1 b der Gründe; BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364, zu C 1 der Gründe). Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn sich der Antrag auf voneinander zu trennende und gegeneinander klar abgrenzbare Sachverhalte bezieht und der begründete Teil dem Antrag selbst als Teilziel des Verfahrens zu entnehmen ist (BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379, zu B II 2 der Gründe; BAG 19. Juli 1995 - 7 ABR 60/94 - BAGE 80,



296, zu B II 3 der Gründe). Das Gericht kann jedoch nicht dahin erkennen, daß der geltend gemachte Anspruch nur unter bestimmten, nicht zum Inhalt des Antrags erhobenen Voraussetzungen bestehe. Eine solche Tenorierung würde den Gegenstand des Verfahrens verändern und § 308 ZPO verletzen. Diesen Bedenken kann in manchen Fällen durch eine klarstellende Antragsbegründung Rechnung getragen werden. Dies ist jedoch ausgeschlossen, wenn sich die Einschränkungen auf situationsbezogene Sachverhalte beziehen, die sich nicht im Voraus hinreichend klar bezeichnen lassen. Durch nicht hinreichend eindeutige Einschränkungen würde die Beschlußformel unbestimmt und die Abgrenzung in unzulässiger Weise in das Vollstreckungsverfahren verlagert (BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379, zu B II 2 der Gründe).

b) Hiernach kann dem Hauptantrag nicht entsprochen werden. Der damit verfolgte Duldungsanspruch steht dem Betriebsrat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nicht uneingeschränkt und unabhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalles zu.

aa) Ein Recht des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin darauf, daß diese den Zugang des Rechtsanwalts N zu dem auf dem Betriebsgelände befindlichen Betriebsratsbüro immer zu dulden habe, sofern nur der Betriebsrat einen Beschluß gefaßt hat, diesen Rechtsanwalt zu einem Tagesordnungspunkt der Betriebsratssitzung zu hören, bzw. beratend hinzuzuziehen, folgt nicht aus § 40 Abs. 2 BetrVG. Hiernach hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang u. a. Räume zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat hat in den ihm zur Verfügung gestellten Räumen das „Hausrecht“ (BAG 18. September 1991 - 7 ABR 63/90 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 40, zu B IV 2 a der Gründe; hM im Schrifttum, Fitting/Kaiser/Heither/Engels, 19. Aufl. § 40 Rn. 86 mwN). Dem Betriebsrat steht ein Hausrecht indessen nur insoweit zu, als für ihn die Räume zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG erforderlich sind. Das Hausrecht berechtigt den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber nicht, Dritten Zugang zu den Räumen des Betriebsrats zu gewähren, wenn und soweit Zutritt oder Aufenthalt Dritter im Betriebsratsbüro zur Erfüllung der Aufgaben nach dem BetrVG nicht erforderlich sind. Andererseits ist allerdings der Arbeitgeber mit Rücksicht auf das Hausrecht des Betriebsrats verpflichtet, unter Wahrung der berechtigten Geheimhaltungsbelange des Arbeitgebers den Zugang Dritter zum Betriebsratsbüro zu dulden, soweit dies für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist (BAG



18. September 1991- 7 ABR 63/90 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 40, zu B IV 2 a der Gründe).

Hieran hält der Senat fest. Die durch § 40 Abs. 2 BetrVG begründete Verpflichtung des Arbeitgebers, Räume in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen, schließt die Verpflichtung ein, deren Nutzung durch den Betriebsrat im Rahmen der diesem obliegenden Aufgaben zu ermöglichen (vgl. zur Nutzbarkeit sachlicher Mittel jetzt auch BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 3 a der Gründe). Zur Nutzung der dem Betriebsrat überlassenen Räume gehört aber nicht nur, daß sich die Mitglieder des Betriebsrats dort aufhalten und ihre Sachmittel und Unterlagen unterbringen können. Die Betriebsratsräume dienen vielmehr u. a. auch dazu, Betriebsangehörige, die nicht Mitglieder des Betriebsrats sind, etwa anlässlich der in § 40 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich genannten Sprechstunden empfangen zu können. Zu der vom Arbeitgeber zu ermöglichenden Nutzung der Betriebsratsräume gehört es ferner, daß der Betriebsrat dort Gespräche mit betriebsfremden Personen führt, welche zur Erfüllung der gesetzmäßigen Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber als Folge seiner sich aus § 40 Abs. 2 BetrVG ergebenden Verpflichtung den Zugang Dritter zu den Räumlichkeiten des Betriebsrats zu dulden. Dies schließt in den Fällen, in denen sich die Räume des Betriebsrats auf dem Betriebsgelände befinden, auch die Duldung des Zutritts Dritter zum Betriebsgelände ein. Das bedeutet aber auch, daß der Arbeitgeber nicht in allen denkbaren Fällen dem Verlangen des Betriebsrats, den Zutritt eines Dritten zu dulden, entsprechen muß, sondern nur dann, wenn dies zur Erfüllung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben erforderlich ist.

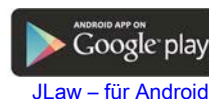
Die Beurteilung der Frage, ob ein Gespräch mit einem Rechtsanwalt in den dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Räumen zur Erfüllung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben erforderlich ist, obliegt im jeweiligen Einzelfall dem Betriebsrat. Dabei darf er nicht ausschließlich nach seinen subjektiven Bedürfnissen entscheiden. Von ihm wird verlangt, daß er bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat er die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers gegeneinander abzuwägen (BAG 9. Juni 1999 - 7 ABR 66/97 - aaO, zu B II 2 der Gründe). Geht es um den Zutritt Dritter zum Betriebsgelände, so kann das begründete Interesse an einem Gespräch mit dem gesamten Betriebsratsgremium oder die Möglichkeit einer etwa erforderlichen kurzfristigen Einsichtnahme in die im Betriebsratsbüro vorhandenen Unterlagen ebenso eine



Rolle spielen wie berechnigte Geheimhaltungs- oder Sicherheitsbelange des Arbeitgebers oder dessen Interesse daran, daß betriebliche Abläufe nicht beeinträchtigt werden. Der Betriebsrat kann somit die Duldung des Zutritts eines betriebsfremden Dritten vom Arbeitgeber nur dann verlangen, wenn er zuvor im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände die Erforderlichkeit des Zutritts zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben geprüft und in Anwendung des oben beschriebenen Maßstabs bejaht hat. Ein Anspruch des Betriebsrats auf Duldung des Zutritts eines betriebsfremden Dritten durch den Arbeitgeber besteht daher nicht einschränkungslos für alle Fallgestaltungen, sondern ist abhängig von den Umständen des Einzelfalles.

Vorliegend hat der Betriebsrat seinen Antrag beschränkt auf die Fälle, in denen „der Betriebsrat einen Beschluß gefaßt hat, Rechtsanwalt Michael Neumann zu einem Tagesordnungspunkt der Betriebsratssitzungen zu hören bzw. beratend heranzuziehen“. In diesen Fällen wird der Betriebsrat häufig die ihm obliegende Erforderlichkeitsprüfung vorgenommen haben. Auch dürfte die Beratung mit einem Rechtsanwalt meistens der Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben des Betriebsrats dienen. Schließlich werden die berechtigten Geheimhaltungs- und Sicherheitsbelange der Arbeitgeberin sowie deren Interesse an einem ungestörten Betriebsablauf angesichts der einem Rechtsanwalt obliegenden Mandats- und Standespflichten nur in Ausnahmefällen tangiert sein. Gleichwohl sind bei dem vorliegenden Antrag auch mögliche Fallkonstellationen eingeschlossen, in denen ein Anspruch des Betriebsrats auf Duldung des Zutritts des Rechtsanwalts nicht besteht. Es werden nämlich von dem Antrag auch Fälle erfaßt, in denen der Betriebsrat eine Erforderlichkeitsprüfung überhaupt nicht vorgenommen hat oder in denen sich ein Besuch des Rechtsanwalts im Betrieb als offensichtlich nicht den Betriebsratsaufgaben dienend darstellt oder in denen der Betriebsrat etwaige im Einzelfall entgegenstehende Belange der Arbeitgeberin gänzlich unberücksichtigt gelassen hat. Auch kann nicht angenommen werden, daß es künftig solche gegen den Zutritt des Rechtsanwalts N zum Betriebsgelände sprechende berechnigte Belange der Arbeitgeberin überhaupt nicht geben könnte. Ein Anspruch des Betriebsrats auf Duldung des Zugangs des Rechtsanwalts in jeder denkbaren künftigen Fallkonstellation besteht daher nicht.

Dem Interesse des Betriebsrats, die Frage der Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Duldung des Zutritts des Rechtsanwalts N für die Zukunft grundsätzlich zu klären, konnte auch nicht durch eine Klarstellung oder weitergehende Beschränkung des Antrags Rechnung getragen werden. Wollte man den Antrag auf die Fälle beschränken, in denen der Betriebsrat eine den oben beschriebenen Grundsätzen genü-



gende Erforderlichkeitsprüfung vorgenommen hat, so wäre der Antrag nicht mehr hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es würde die im Einzelfall erforderliche Abgrenzung in unzulässiger Weise in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert.

bb) Der Betriebsrat kann seinen Anspruch auch nicht auf § 78 Satz 1 BetrVG stützen.

Der Begriff der Behinderung in § 78 Satz 1 BetrVG ist umfassend zu verstehen. Er erfaßt jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit (*BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 27, zu B 1 der Gründe*). Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich. Dem Betriebsrat steht bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch den Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu. Ein solcher Anspruch ist zwar in § 78 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Er folgt jedoch aus dem Zweck der Vorschrift, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben zu sichern (*BAG 12. November 1997 - 7 ABR 14/97 - AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 27, zu B 2 der Gründe mwN*).

Hiernach kann im Einzelfall die Zutrittsverweigerung durch die Arbeitgeberin eine unzulässige Behinderung der Amtstätigkeit des Betriebsrats darstellen und einen Anspruch des Betriebsrats auf Duldung des Zutritts begründen. Es kann aber nicht angenommen werden, jede durch den Antrag erfaßte Zutrittsverweigerung sei eine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit. Geschützt ist auch durch § 78 Satz 1 BetrVG nur die ordnungsmäßige und pflichtgemäße Betätigung des Betriebsrats (*vgl. etwa Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 19. Aufl. § 78 Rn. 7; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 78 Rn. 13; GK - Kreutz BetrVG 6. Aufl. § 78 Rn. 23*). Da sich jedoch die Hinzuziehung des Rechtsanwalts N durch den Betriebsrat nicht in jedem Fall als ordnungsmäßige und pflichtgemäße Betätigung des Betriebsrats darstellen muß, darf dem Globalantrag auch nach § 78 Satz 1 BetrVG nicht entsprochen werden.

II. 1. Der erste Hilfsantrag ist zulässig.

a) Der Antrag betrifft die betriebsverfassungsrechtliche Pflicht der Arbeitgeberin gegenüber dem Betriebsrat, am 17. September 1997 den Zutritt des Rechtsanwalts N zum Betriebsratsbüro zu dulden. Er betrifft damit die Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO.



b) Dem Antrag fehlt es auch nicht an dem erforderlichen rechtlichen Interesse an alsbaldiger Feststellung. Allerdings ist ebenso wie im Urteilsverfahren ein auf die Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichteter Antrag grundsätzlich nur zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für Gegenwart und Zukunft ergeben können (vgl. etwa BAG 20. April 1999 - 1 ABR 13/98 - BB 1999, 2358, zu B I 1 c aa der Gründe). Die durch das Gericht zu klärende Frage muß also für die gegenwärtigen oder künftigen Rechtsbeziehungen der Beteiligten noch von Bedeutung sein.

Dies ist vorliegend der Fall. Ein gleichartiger Vorgang wie der vom 17. September 1997 kann sich jederzeit wiederholen, denn die Arbeitgeberin hat den Zugang des Rechtsanwalts N am 17. September 1997 nicht etwa aufgrund damals vorliegender besonderer Umstände verweigert. Vielmehr hat sie ohne einzelfallbezogene Begründung das Zutrittsrecht des Rechtsanwalts generell bestritten. Angesichts dessen ist die begehrte Feststellung für die Beteiligten künftig von rechtlicher Bedeutung. Sie verdeutlicht der Arbeitgeberin, daß sie auch in der Zukunft nicht generell berechtigt ist, Rechtsanwalt N den Zutritt zum Betriebsratsbüro zu verweigern, und daß sie in künftigen Fällen dieser Art ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verletzen würde. Die Feststellung kann ferner von rechtlicher Bedeutung auch für die Frage werden, ob im Wiederholungsfalle ein grober Verstoß iSv. § 23 Abs. 3 BetrVG vorliegt (vgl. dazu etwa BAG 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP BetrVG 1972 Arbeitszeit § 87 Nr. 44, zu B II 2 a der Gründe).

2. Der erste Hilfsantrag ist auch begründet. Die Arbeitgeberin war am 17. September 1997 verpflichtet, den Zutritt des Rechtsanwalts N zum Betriebsratsbüro zu dulden. Die Verpflichtung ergab sich aus § 40 Abs. 2 BetrVG. Die Einladung des Rechtsanwalts N zu der Betriebsratssitzung vom 17. September 1997 diente nach dem unbestritten gebliebenen Vorbringen des Betriebsrats der Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben. Belange der Arbeitgeberin, welche vorliegend dem Zutritt des Rechtsanwalts N entgegengestanden hätten und vom Betriebsrat bei seiner Entscheidung, Rechtsanwalt N einzuladen, hätten berücksichtigt werden müssen, sind nicht erkennbar. Die Arbeitgeberin hat solche Belange weder dem Betriebsrat mitgeteilt noch in vorliegendem Verfahren geltend gemacht.



III. Nachdem der erste Hilfsantrag Erfolg hat, fiel der zweite Hilfsantrag dem Senat nicht zur Entscheidung an.

Dörner

Schmidt

Linsenmeier

G. Metzinger

Schiele



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)