



Nadine Burgsmüller

**Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht**

in
CNH-Anwälte
Annastr. 58-64 • 45130 Essen
Telefon: 0201-4369320
Telefax: 0201-4369322
Kanzlei@CNH-Anwaelte.de
www.CNH-Anwälte.de

Gründungsmitglied:



[www.BR-Anwälte.de](http://www.BR-Anwaelte.de)

Entscheidungsbesprechung

§§ 37 Abs. 2 BetrVG, 2 Abs. 1 BetrVG

Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern bei Ausübung von Betriebsratstätigkeiten am Arbeitsplatz

Ein Betriebsratsmitglied muss sich grundsätzlich bei seinem Arbeitgeber abmelden, bevor es an seinem Arbeitsplatz Betriebsratstätigkeit verrichtet. Das gilt nicht, wenn es nach den Umständen des Einzelfalles nicht ernsthaft in Betracht kommt, die Arbeitseinteilung vorübergehend umzuorganisieren. Der Arbeitgeber kann dann aber verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum ausgeübten Betriebsratstätigkeit nachträglich mitgeteilt wird.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29.06.2011, 7 ABR 135/09

Sachverhalt:

Der Betriebsrat und die Arbeitgeberin streiten darüber, ob die Mitglieder des Betriebsrates verpflichtet sind, sich ab- und zurückzumelden, wenn sie an ihren Arbeitsplätzen Betriebsratstätigkeit nachgehen. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen für automobiler Marktforschung mit ca. 220 Arbeitnehmern. Der antragstellende Betriebsrat besteht aus neun Mitgliedern, die überwiegend im Bereich Informationstechnologie, zum Teil auch in der Datenerfassung und der Telefonzentrale beschäftigt sind.

Nachdem die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mitteilte, seine Mitglieder hätten sich bei der Ausübung jeder Betriebsratstätigkeit bei ihrem Vorgesetzten ab- und zurück zu melden, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein.

Der Betriebsrat vertrat hierbei die Auffassung, es bestehe keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Betriebsratsmitglieds, sich beim Arbeitgeber ab- und zurückzumelden, wenn Betriebsratstätigkeit verrichtet werde. Die Rechtsstellung des Betriebsratsmitglieds bestimme sich allein betriebsverfassungsrechtlich und das Betriebsverfassungsgesetz sehe keine Ab- und Anmeldepflichten für die Befreiung von der Arbeitspflicht vor. Dies müsse lediglich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG geschehen, wenn die betrieblichen Belange es erforderten, den Arbeitgeber über die anstehende Betriebsratstätigkeit zu informieren. Die Betriebsratsmitglieder seien gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber nachträglich den zeitlichen Umfang der geleisteten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Dies sei jedoch lediglich eine betriebsverfassungsrechtliche Obliegenheit und keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, so dass der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied auch nicht per Direktionsrecht anweisen kann, sich ab- und zurückzumelden.

Der Betriebsrat hat daher die Feststellung beantragt, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz an- und abzumelden. Hilfsweise beantragte er die Feststellung, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz an- und abzumelden, wenn dem Betriebsratsmitglied im Einzelfall eine Umorganisation der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit bei gewissenhafter Prüfung nicht erforderlich erscheint.

Die Arbeitgeberin begründete ihren Abweisungsantrag mit einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, nach der die Betriebsratsmitglieder sich an- und abmelden müssen, wenn sie Betriebsratstätigkeit ausüben. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit betreffe ausschließlich die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben; für das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds gelte es dagegen nicht. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsratsmitgliedes beschränke sich lediglich auf das Verlassen des Arbeitsplatzes und der Dauer der Betriebsratstätigkeit, nicht jedoch die Ab- und Rückmeldung.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrates zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Das BAG hat die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates als unbegründet zurückgewiesen und die Begründung des Landesarbeitsgerichts dabei bestätigt.

Die umstrittenen Pflichten zur Abmeldung für die Dauer der am Arbeitsplatz auszuübenden Betriebsratstätigkeit und zu Rückmeldung nach ihrem Ende lassen sich weder allgemein bejahen noch generell verneinen. Sie hängt vielmehr von den Umständen des Einzelfalles ab.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind nicht freigestellte Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung Ihres Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zu dieser Arbeitsbefreiung ist nicht erforderlich. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss sich ein Betriebsratsmitglied vor Verlassen seines Arbeitsplatzes zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht beim Arbeitgeber abmelden. Es muss sich auch zurückmelden, sobald es nach Beendigung der Betriebsratstätigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt. Hierbei handelt es sich jedoch nicht nur um eine kollektivrechtliche Obliegenheit aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 BetrVG. Denn die Pflicht, sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn während der Arbeitszeit die geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht wird, trifft alle Arbeitnehmer gleichermaßen und ist daher wie die Rückmeldepflicht eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Durch diese Meldepflichten soll dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung erleichtert werden, vor allem soll er den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers überbrücken können. Hierfür genügt es allerdings, wenn das Betriebsratsmitglied bei der Abmeldung den Ort und die voraussichtliche Dauer der Betriebstätigkeit angibt. Dadurch ist es dem Arbeitgeber möglich, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Die Mitteilung über die Art der geplanten Betriebsratstätigkeit ist dafür nicht erforderlich.

Diese vertragliche Nebenpflicht wird auch nicht dadurch zu einer betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht, weil das Betriebsratsmitglied von der Arbeitspflicht befreit werden soll, um Betriebsratstätigkeit auszuüben. Die Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG umschreibt nur eine Besonderheit, nämlich einen betriebsverfassungsrechtlichen begründeten Anlass für eine Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt. Dadurch wird jedoch die Verpflichtung, sich beim Arbeitgeber ab- und zurückzumelden, wenn während der Arbeitszeit keine arbeitsvertragliche Tätigkeit vorgenommen wird, keine ausschließlich kollektivrechtliche Pflicht. Denn diese Verpflichtungen treffen jeden Arbeitnehmer auch in anderen Fällen, in denen er Anspruch darauf hat, unter Fortzahlung seiner Bezüge von seiner Arbeitspflicht befreit zu werden. Daher beruhen die Ab- und Rückmeldepflichten ebenso wie der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht auf dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern auf Individualarbeitsrecht, nämlich dem Arbeitsvertrag. Insoweit sind die Ab- und Rückmeldepflichten als Rücksichtspflichten auf die Organisationsinteressen des Arbeitgebers i. S. d. § 241 Abs. 2 BGB zu

verstehen, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Rücksicht auf die Interessen des anderen verpflichtet sind.

Diese grundsätzliche Ab- und Rückmeldepflicht gilt auch, wenn das Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz nicht verlässt, um Betriebsratstätigkeiten zu versehen. Allerdings können aufgrund der Umstände des Einzelfalles diese Rücksichtspflichten entfallen. Hierbei ist die Art der Arbeitsaufgabe, die wahrzunehmende Betriebsratstätigkeit oder die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung maßgeblich. Wenn diese Rücksichtspflichten entfallen, kann der Arbeitgeber verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum verrichteten Betriebsratstätigkeit nachträglich mitgeteilt wird, um nachvollziehen zu können, in welchem Umfang er Entgeltfortzahlung für Betriebsratstätigkeit leistet.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass das Betriebsratsmitglied grundsätzlich verpflichtet ist, sich beim Arbeitgeber abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen und sich nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zurückzumelden, auch wenn es seine Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz verrichtet. Dem Arbeitgeber soll dadurch ermöglicht werden, den Arbeitsausfall zu überbrücken. Diese Rücksichtspflichten enden da, wo eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Die Verpflichtung zur An- und Abmeldung folgt jedoch nicht aus dem Recht des Arbeitgebers bereits im Voraus zu erfahren, ob das Betriebsratsmitglied seiner Arbeitspflicht nachkommt, die ihm als Arbeitnehmer obliegt. Denn diese Pflicht ist ja gerade für die Dauer der Betriebsratstätigkeit nach § 37 Abs. 2 BetrVG aufgehoben. Die Abmeldepflicht beruht vielmehr auf dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers daran, auf den Arbeitsausfall des Betriebsrates umgehend zu reagieren und umzuorganisieren. Dieses Interesse entfällt gerade dann, wenn solche Umorganisationen nicht erforderlich sind.

Auch der Hilfsantrag des Betriebsrates wurde als unbegründet zurückgewiesen. Nach Ansicht des BAG entfällt die Ab- und Rückmeldepflicht eines Betriebsratsmitglieds nicht schon dann, wenn es ihm bei gewissenhafter Prüfung nicht erforderlich erscheint, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit umzuorganisieren. Sie entfällt vielmehr nur, wenn eine Umorganisation durch den Arbeitgeber nicht ernsthaft in Betracht kommt.

Ausblick:

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zur Arbeitsbefreiung der Betriebsratsmitglieder fortgeführt und ist dabei auch nicht von seiner Auffassung abgerückt, dass die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben während der Arbeitszeit eine Abmeldung erfordert, die auf die arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zurückzuführen ist.