

Aktenzeichen: 1 ABR 2/97

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 13. Mai 1997

- 1 ABR 2/97 -

I. Arbeitsgericht
Pforzheim

Beschluß vom 07. Februar 1996

- 4 BV 39/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 07. August 1996

- 2 TaBV 3/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ab- und Rückmeldung von Betriebsratsmitgliedern

Gesetz:

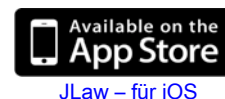
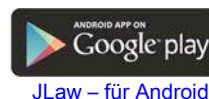
BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 37 Abs. 2

Leitsätze:

1. Betriebsratsmitglieder sind arbeitsvertraglich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn sie den Arbeitsplatz zur Ausübung von Betriebsratstätigkeit verlassen; danach müssen sie sich wieder zurückmelden (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAGE 79, 263, 267 = AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 1 b der Gründe; BAGE 71, 14, 20 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, zu 2 b bb der Gründe).
2. Inhalt dieser Verpflichtung ist nur die ordnungsgemäße Unterrichtung. Wie diese bewirkt wird, steht dem Betriebsratsmitglied frei. Eine persönliche Meldung kann der Arbeitgeber nicht verlangen.
3. Soweit der Arbeitgeber regelt, wie Vorgesetzte verfahren sollen, wenn sich ihnen unterstellte Betriebsratsmitglieder ab- oder rückmelden, besteht kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil eine solche Regelung nur die Arbeitspflicht der Vorgesetzten konkretisiert.



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



1 ABR 2/97

2 TaBV 3/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Mai 1997

B e s c h l u ß

**Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle**

In dem Beschlußverfahren

**hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 13. Mai 1997 durch den Präsidenten
Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und
Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und
Dr. Federlin beschlossen:**



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. August 1996 - 2 TaBV 3/96 - aufgehoben.
2. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 7. Februar 1996 - 4 BV 39/95 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine von der Arbeitgeberin getroffene Anweisung über die Ab- und Rückmeldung bei der Ausübung von Betriebsratstätigkeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

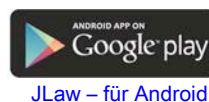
Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus. Es besteht ein Betriebsrat. Ohne dessen Beteiligung hat die Arbeitgeberin am 27. September 1995 eine Anweisung über die "Ab- und Rückmeldepflicht und Ausführung der Betriebsratstätigkeit" erlassen. Darin ist folgendes bestimmt:

"1. Abmeldepflicht

- 1.1 Gemäß § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz sind Mitglieder des Betriebsrates von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- 1.2 Verläßt jedoch ein Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz, um eine Aufgabe nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen - gleich für welche Zeitdauer - hat es sich wie jeder andere Arbeitnehmer aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht bei seinem Arbeitgeber abzumelden und wieder



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



zurückzumelden. Die Ab- und Rückmeldung hat persönlich und nicht über Dritte zu erfolgen.

1.3 Diese Abmeldung gilt für jede Tätigkeit eines Betriebsratsmitgliedes, sei es zu einer Besprechung, Betriebsratssitzung, usw., wobei nachstehende Angaben dem Arbeitgeber gemacht werden müssen.

- Datum der Abmeldung
- Uhrzeit der Abmeldung
- voraussichtliche Dauer der Abmeldung
- Rückkehr gemeldet am, Datum
- Ort der Betriebsratstätigkeit
- Bemerkungen

Als Arbeitgeber im Sinne dieser Anweisung gilt der jeweilige Abteilungsleiter oder dessen Stellvertreter (auch Stationsleitung/Schichtleitung)."

Ab- und Rückmeldung erfolgen mündlich. Sie werden von dem jeweiligen Vorgesetzten in einem Formular festgehalten, das Rubriken für Datum und Uhrzeit der Meldung sowie die Person des Meldenden enthält. Darüber hinaus sind bei Abmeldungen der Ort der Betriebsratstätigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer und bei Rückmeldungen die tatsächliche Abwesenheitszeit einzutragen. Schließlich steht noch eine Spalte für Anmerkungen zur Verfügung.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe eine Regelung des Meldeverfahrens getroffen, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffe und daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei. Auch die Betriebsratsmitglieder seien Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift. Das Mitbestimmungsrecht sei nicht etwa durch eine gesetzliche Regelung ausgeschlossen. Zwar ergebe sich die Pflicht der Betriebsratsmitglieder zur Ab- und Rückmeldung unmittelbar aus dem Betriebsverfassungsgesetz und sei daher als solche nicht



Gegenstand der Mitbestimmung. Dies gelte aber nicht für das Meldeverfahren. Insoweit lasse das Gesetz Spielräume für nähere Bestimmungen durch betriebliche Regelungen. Im übrigen verschaffe sich die Arbeitgeberin durch die verlangten Angaben die Möglichkeit, die Tätigkeit des Betriebsrats über das im Gesetz vorgesehene Maß hinaus zu kontrollieren und namentlich deren Dauer festzustellen. Sie könne von den Betriebsratsmitgliedern nicht verlangen, sich persönlich ab- und zurückzumelden.

Der Betriebsrat hat zweitinstanzlich noch beantragt

festzustellen, daß ihm bei Dienstanweisungen über das Ab- und Rückmeldeverfahren zur Ausführung der Betriebsratstätigkeit ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zusteht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Nach ihrer Meinung hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen. In ihrer Anweisung habe sie lediglich die Anforderungen wiedergegeben, die sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus § 37 Abs. 2 BetrVG ergäben. Auch das Meldeformular bleibe in diesem Rahmen. Ein Gestaltungsspielraum für betriebliche Regelungen bestehe insoweit nicht. Die geforderten Angaben ermöglichten ihr keine Kontrolle der Betriebsratstätigkeit, die über den nach dem Betriebsverfassungsgesetz zulässigen Umfang hinausginge, insbesondere erfahre sie nichts über die Art der Betriebsratstätigkeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Auf dessen Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, der Betriebsrat habe bei einer Dienstanweisung mit dem hier umstrittenen Inhalt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Der Antrag des Betriebsrats ist zwar zulässig, aber unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist zulässig. Zweifel hinsichtlich der Bestimmtheit und des Rechtsschutzinteresses greifen nicht durch.

1. Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. Sein weitgefaßter Wortlaut läßt das Verständnis zu, dem Betriebsrat gehe es um die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei jeder Dienstanweisung über das Meldeverfahren, unabhängig von deren Ausgestaltung im Einzelfall. So umfassend ist das Feststellungsbegehren aber nicht gemeint. Der Betriebsrat beansprucht ein Mitbestimmungsrecht nur für das Meldeverfahren, das von der Arbeitgeberin tatsächlich praktiziert wird und dessen Mitbestimmungspflichtigkeit sie bestreitet. Das ergibt sich aus dem gesamten Vorbringen des Betriebsrats. Auch das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats ohne weiteres so verstanden und den Beschlußtenor auf eine Dienstanweisung mit dem Inhalt der Anweisung vom



27. September 1995 beschränkt. Von den Beteiligten ist das nicht gerügt worden.

2. Danach genügt der Antrag dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Inhalt der Maßnahme, für die ein Mitbestimmungsrecht in Anspruch genommen wird, ist hinreichend umschrieben. Es geht nicht um irgendeine Regelung des Meldeverfahrens, für das verschiedenartige Ausgestaltungen vorstellbar sind, sondern ausschließlich um das Verfahren, daß sich aus der Anweisung vom 27. September 1995 ergibt.

3. Insoweit besteht auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über das Bestehen und den Inhalt von Beteiligungsrechten mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Um einen solchen Streit geht es hier. Das Feststellungsinteresse ist auch nicht etwa deshalb entfallen, weil es sich bei der von der Arbeitgeberin getroffenen Anweisung um einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Vorgang handeln würde. Die Arbeitgeberin berührt sich weiterhin mit dem Befugnis, das streitige Ab- und Rückmeldeverfahren ohne Zustimmung des Betriebsrats einzuführen und beizubehalten. Besteht das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht, so kann es vom Betriebsrat auch noch ausgeübt werden.

II. Der Antrag des Betriebsrats ist indessen unbegründet. Soweit die Anweisung der Arbeitgeberin überhaupt Rechte und Pflichten erzeugen und nicht nur auf die bestehende Rechtslage hinweisen



soll, unterliegt ihr Inhalt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

1. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses fordert ein aufeinander abgestimmtes Verhalten. Dazu dienen verbindliche Verhaltensregeln sowie Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu beeinflussen und zu koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, den Arbeitnehmern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens zu gewährleisten.

Vom danach mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten ist allerdings das reine Arbeitsverhalten zu unterscheiden. Diesem gelten Regeln und Weisungen, die bezüglich der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Das Arbeitsverhalten wird berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten in welcher Weise auszuführen sind. Danach sind Anordnungen, durch welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird, nicht mitbestimmungspflichtig (ständige Rechtsprechung, zuletzt Senatsbeschluss vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu B II 2 a aa der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß nach diesen Grundsätzen die Anweisung der Arbeitgeberin nicht mitbestimmungspflichtig ist.



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



a) Hinsichtlich Nr. 1.1 der Anweisung scheidet ein Mitbestimmungsrecht schon deshalb aus, weil diese Bestimmung nur deklaratorischen Charakter hat. Die Arbeitgeberin hat insoweit keine eigene Regelung getroffen, sondern lediglich den Wortlaut des § 37 Abs. 2 BetrVG wiedergegeben, der zwingend gilt.

b) Auch Nr. 1.2 Satz 1 der Anweisung enthält keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Regelung.

Soweit hier von den Betriebsratsmitgliedern verlangt wird, sich bei Verlassen des Arbeitsplatzes zur Ausübung von Betriebsratstätigkeit abzumelden und danach wieder zurückzumelden, werden nur Pflichten beschrieben, die bereits unabhängig von einer solchen ausdrücklichen Anweisung bestehen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat sich ein Betriebsratsmitglied, das zur Wahrnehmung von Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz seinen Arbeitsplatz verläßt, aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht bei seinem Arbeitgeber abzumelden (zuletzt BAGE 79, 263, 267 = AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 1 b der Gründe; BAGE 71, 14, 19 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, zu 2 b bb der Gründe). Ebenso ist es aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet, sich zurückzumelden, sobald es nach Beendigung der Betriebsratstätigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt (BAGE 71, 14, 20 = AP, aaO).

Eine Mitbestimmungspflicht ergibt sich insoweit auch nicht daraus, daß als Adressat der erforderlichen Meldung im Schlußsatz



der Nr. 1 der jeweilige Abteilungsleiter oder dessen Stellvertreter (bzw. der Stationsleiter oder Schichtleiter) genannt werden. Diese Regelung hat nicht die Ordnung des Betriebes im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zum Gegenstand. Vielmehr macht die Arbeitgeberin hier nur von der Befugnis Gebrauch, sich selbst zu organisieren und zu bestimmen, welche natürlichen Personen für sie im Verhältnis zu den Arbeitnehmern Rechte wahrzunehmen und Pflichten zu erfüllen haben (LAG Hamm Beschluß vom 28. Oktober 1981 - 12 TaBV 107/81 - DB 1982, 1173, 1174; GK-BetrVG/Wiese, 5. Aufl., § 87 Rz 161; a.A. ohne Begründung Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 37 Rz 44; Beck, AiB 1985, 56, 57). Die Bestimmung von Empfangsvertretern für Willenserklärungen und sonstige Mitteilungen ist eine reine Zuständigkeitsregelung.

c) Die in Nr. 1.2 Satz 2 der Anweisung enthaltene Bestimmung, daß sich das Betriebsratsmitglied beim Vorgesetzten immer persönlich abzumelden hat, also eine Abmeldung beispielsweise durch den Betriebsratsvorsitzenden nicht ausreichen soll, kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG schon deshalb nicht begründen, weil sie unwirksam ist.

Der Arbeitgeber kann eine persönliche Meldung des jeweils betroffenen Betriebsratsmitglieds nicht verlangen. Das Betriebsratsmitglied schuldet dem Arbeitgeber die rechtzeitige und auch sonst ordnungsgemäße Ab- und Rückmeldung. Wie es diese bewirkt, ist seine Sache. Das ergibt sich aus dem Zweck der Meldepflicht, der nach ständiger Rechtsprechung darin besteht, dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung, insbesondere die Überbrückung des Arbeits-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ausfalls, zu erleichtern (zuletzt BAGE 79, 263, 267 = AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 1 b der Gründe). Diesem Zweck genügt es, wenn der Arbeitgeber tatsächlich rechtzeitig über den Beginn, die voraussichtliche Dauer und die tatsächliche Beendigung der Abwesenheit des Betriebsratsmitglieds von der Arbeit sowie über den Ort der Betriebsrattätigkeit unterrichtet wird. Aufgrund dieser Angaben ist er in der Lage, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Dagegen ist es in diesem Zusammenhang unerheblich, durch wen der Arbeitgeber informiert wird (BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 1086/79 - AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 e der Gründe).

Kann der Arbeitgeber von den Betriebsratsmitgliedern demnach die persönliche Ab- und Rückmeldung gar nicht verlangen, so ist eine entsprechende Anweisung zur Begründung von Pflichten der Arbeitnehmer ungeeignet. Sie wird dann auch nicht von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfaßt, denn das Mitbestimmungsrecht nach dieser Vorschrift setzt ein Bestimmungsrecht des Arbeitgebers voraus. Zweck des § 87 Abs. 1 BetrVG ist es, die Ausübung des Direktionsrechts an die Beteiligung des Betriebsrats zu binden. Wird die fragliche Maßnahme vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt, dann kommt insoweit auch kein Mitbestimmungsrecht in Betracht (vgl. BAGE 58, 297, 302 = AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu II 3 der Gründe).

d) Schließlich enthält auch Nr. 1.3 der Anweisung keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Regelung. Inso- weit ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat,



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



zwischen Pflichten des Betriebsratsmitglieds und solchen des jeweiligen Vorgesetzten zu unterscheiden.

aa) Das Betriebsratsmitglied ist nach dieser Bestimmung verpflichtet, der Arbeitgeberin den Zeitpunkt, die voraussichtliche Dauer und den Ort der Betriebsratstätigkeit sowie die Rückkehr zu melden. Insoweit hat die Arbeitgeberin keine eigenständige Regelung getroffen, sondern lediglich auf die bestehende Rechtslage hingewiesen. Die genannten Meldepflichten ergeben sich als vertragliche Nebenpflichten bereits unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis (zur Abmeldung BAGE 79, 263, 267 = AP Nr. 105 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 1 b der Gründe; zur Rückmeldung BAGE 71, 14, 20 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, zu 2 b bb der Gründe).

Nr. 1.3 der Anweisung hat für Betriebsratsmitglieder keine zusätzlichen Pflichten geschaffen. Der Zeitpunkt, in dem die Meldung erstattet wird, ergibt sich aus deren Vollzug und ist naturgemäß vom Vertreter der Arbeitgeberin, der sie entgegennimmt, festzuhalten. Die Aufnahme einer Rubrik für "Bemerkungen" in das Meldeformular ist schon mangels inhaltlicher Bestimmtheit nicht darauf gerichtet, das Betriebsratsmitglied zu bestimmten Angaben zu verpflichten, beispielsweise über den Inhalt der Betriebsratstätigkeit. Vielmehr kann diese Spalte für Kommentare des Vorgesetzten genutzt werden.

bb) Soweit Nr. 1.3 der Anweisung in Verbindung mit dem von der Arbeitgeberin hierzu vorgegebenen Formular die schriftliche Fixierung des Inhalts und des Zeitpunkts der Meldung sowie die Niederlegung etwaiger Bemerkungen verlangt, ist sie allerdings nicht



lediglich deklaratorischer Natur, sondern erzeugt entsprechende Pflichten. Es handelt sich insoweit indessen ausschließlich um Pflichten des Vorgesetzten, der jeweils für die Arbeitgeberin die Meldung entgegennimmt.

Auch der an die Vorgesetzten der Betriebsratsmitglieder gerichtete Teil der Anweisung kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht auslösen. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Für die Vorgesetzten handelt es sich insoweit nur um eine Konkretisierung der Arbeitspflicht. Diese umfaßt auch die Beaufsichtigung der nachgeordneten Mitarbeiter; die Entgegennahme von Ab- und Rückmeldungen der in ihrer Abteilung (bzw. Station oder Schicht) beschäftigten Betriebsratsmitglieder gehört dazu. Auch die Verpflichtung der Vorgesetzten, über diesen Teil ihrer Arbeitsleistung Aufzeichnungen zu führen, ist mitbestimmungsfrei (vgl. BAGE 37, 112, 116 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu B 1 der Gründe). Eine inhaltliche Dokumentation der Betriebsratstätigkeit ist hiermit nicht verbunden. Soweit die Arbeitgeberin mit Hilfe der Aufzeichnungen den zeitlichen Umfang der durch die Betriebsratstätigkeit bedingten Arbeitsausfälle sowie die hieraus resultierenden Kosten ermitteln kann und will, ist dies zur Begründung eines Mitbestimmungsrechts nicht geeignet. Daß die Arbeitgeberin diesen Teil ihres Personalaufwandes gesondert erfaßt, ist unbedenklich. So geht auch das Bundesarbeitsgericht bisher ohne weiteres davon aus, daß der Arbeitgeber die durch die betriebsverfassungsrechtliche Amtsausübung verursachten Kosten gesondert feststellen kann (vgl. zur Bekanntgabe dieser Kosten in der Betriebsversammlung BAG Beschluß vom 19. Juli 1995 – 7 ABR 60/94 – AP Nr. 25 zu § 23 BetrVG 1972).



3. Im vorliegenden Verfahren war nur darüber zu befinden, ob der Betriebsrat bei der von der Arbeitgeberin konkret in Anspruch genommenen Meldepflicht mitzubestimmen hat. Daher kommt es hier nicht auf die umstrittene Frage an, ob § 37 Abs. 2 BetrVG überhaupt irgendeinen Raum läßt für Anweisungen des Arbeitgebers hinsichtlich des Meldeverfahrens. Ebenso kann unerörtert bleiben, ob ein etwaiger Regelungsspielraum das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu begründen vermöchte, oder ob eine Anwendung dieser Vorschrift auf das Verhalten von Betriebsratsmitgliedern im Zusammenhang mit deren Amtsausübung von vornherein ausscheidet.

Dieterich

Rost

Wißmann

K.H. Janzen

Federlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)