

Aktenzeichen: 6 AZR 1086/79

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 6. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2; BGB § 611

Leitsatz:

Nimmt ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied Betriebsratstätigkeit wahr, die es für erforderlich halten konnte, kommt eine Abmahnung des Arbeitgebers wegen der dadurch bedingten Versäumung von Arbeitszeit nicht in Betracht.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 1086/79

3 Sa 362/79 Hamm

Verkündet am  
6. August 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. August 1979  
- 3 Sa 362/79 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 12. Februar 1979 - 4 Ca 282/78 - wird zurückgewiesen.

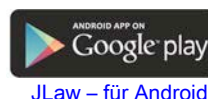
Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte beschäftigt in ihrem Werk in W ca. 1.500 Arbeitnehmer. Der Kläger ist dort als Vorarbeiter beschäftigt und gehört dem Betriebsrat als nicht freigestelltes Mitglied an.

Am Sonntag, dem 15. Oktober 1978 war der Kläger als Springer eingesetzt. Er erhielt vom zuständigen Meister den Auftrag, in der Hauptkantine einzukaufen und über ca. 400 Flaschen Leergut abzurechnen. Dazu fuhr er mit einem weiteren Mitarbeiter gegen 8.30 Uhr zur Hauptkantine. Gegen 10.10 Uhr kehrte der Kläger zur Arbeitsstelle zurück. Auf dem Rückweg wurde er von einem Arbeitnehmer wegen der Berechnung seiner "Hitzezulagen" und "Festzulagen" sowie von einem anderen Arbeitnehmer wegen einer Vertrauensleute-Schulung angesprochen. Der Kläger schickte daher den Mitarbeiter mit dem Kantinengut zum Betrieb zurück mit der Bitte, er solle bei Fragen nach seinem Verbleib erklären, daß der Kläger durch Betriebsrats-tätigkeit aufgehalten werde. Der Kläger kehrte gegen 10.45 Uhr zum Betrieb zurück. Daraufhin hat die Beklagte den Kläger am 17. Oktober 1978 zunächst schriftlich verwarnt und ihm für 1 1/4 Stunden keinen Lohn gezahlt. Am 26. Januar 1979 richtete die Beklagte an den Kläger folgendes Schreiben:

"Verwarnung vom 17. Oktober 1978

Sehr geehrter Herr Z !

In obiger Angelegenheit nehmen wir die Verwarnung vom 17. Oktober 1978 in dem dort ausgesprochenen Umfang zurück. Wir bestreiten nach wie vor die Erledigung von Betriebsratsarbeit für einen Zeitraum von einer halben Stunde. Zumindest lag jedoch kein Grund für eine Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG vor. Vielmehr hatten Sie, wenn die von Ihnen behaupteten Anfragen tatsächlich vorgelegen haben sollten, die betreffenden Arbeitnehmer auf die Sprechstunden des Betriebsrats verweisen können, da es sich augenscheinlich nicht um eilbedürftige Anfragen gehandelt hat, bei deren Nichtbeantwortung Gefahr im Verzuge gewesen wäre. Aus diesem Grunde mahnen wir Sie hiermit ab.

- 3 -



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



- 3 -

Da der Umfang der sonstigen Arbeitsversäumnis streitig ist, behalten wir nunmehr nur noch den Lohn für eine halbe Arbeitsstunde ein. Die Differenz zwischen bereits einbehaltenem Lohn für 1,25 Stunden und 0,50 Stunden zahlen wir umgehend an Sie aus.

Selbst für den Fall, daß eine Arbeitsversäumnis von einer halben Stunde als Betriebsratsarbeit am 15. Oktober 1978 unter den konkreten Umständen erforderlich gewesen sein sollte, weisen wir darauf hin, daß Sie nach unserer Ansicht zumindest die Pflicht gehabt hätten, Ihren Vorgesetzten unverzüglich Mitteilung zu machen von der Betriebsratsarbeit unter Angabe des Grundes in groben Zügen. Ihre Einlassung, Herrn W beauftragt zu haben im Falle des Nachfragens seitens der Vorgesetzten, diesen von der Betriebsratsarbeit Mitteilung zu geben, genügt dieser Mitteilungspflicht nicht. Vielmehr hätte es nahegelegen, wegen der besonderen Umstände Herrn W zu bitten, gegenüber den Vorgesetzten Mitteilung zu machen über Dauer und Umfang der Betriebsratstätigkeit."

Der Kläger hält diese Rüge für ungerechtfertigt. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, die ihm unter dem 26. Januar 1979 ausgesprochene Verwärnung zurückzunehmen und aus seiner Personalakte zu entfernen sowie an ihn 9,73 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 13. November 1978 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte Erfolg. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts; die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Klage zulässig ist. Das Bundesarbeitsgericht (vgl. z. B. Entscheidung vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu I der Gründe] und vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu II der Gründe], jeweils mit Nachweisen) hat bereits mehrfach

- 4 -



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



- 4 -

dargelegt, daß ein Arbeitnehmer zwar nicht gegen jede Beanstandung seines Arbeitgebers mit einer Klage vorgehen kann, wohl aber die Berechtigung einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers wegen einer Verletzung seiner Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dann gerichtlich nachprüfen lassen kann, wenn diese Äußerung nach Form und Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Hierzu zählen insbesondere förmliche, zu den Personalakten genommene schriftliche Rügen. Hierbei kann nicht ausgeschlossen werden, daß sie, sofern sie unberechtigt erteilt werden, später die Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers abgeben und dadurch sein berufliches Fortkommen behindern (vgl. BAG, aaO, mit Nachweisen und Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 83 RdNr. 5; GK-Wiese, BetrVG, 2. Bearb. 1980, § 83 Anm. 17 a; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 83 Anm. 12). Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.

Das Schreiben der Beklagten vom 26. Januar 1979 enthält eine solche Rüge. Diese unterliegt der gerichtlichen Nachprüfung unabhängig davon, ob sie auf unzutreffenden oder richtigen Behauptungen beruht. Ob die Rüge berechtigt ist oder nicht, ist nicht Voraussetzung der Zulässigkeit der Klage, sondern Gegenstand der materiellen gerichtlichen Überprüfung (vgl. ebenso BAG, Urteil vom 7. November 1979, aaO).

II. Zu Unrecht ist das Landesarbeitsgericht der Auffassung, daß die dem Kläger erteilte Rüge wirksam sei.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die in dem Schreiben der Beklagten vom 26. Januar 1979 enthaltene Rüge nicht als sog. Betriebsbuße i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG angesehen, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (vgl. BAG, Urteil vom 7. November 1979, aaO, mit Nachweisen), sondern als eine von der Beklagten in Ausübung ihres vertraglichen Rügerechts ausgesprochene (mitbestimmungsfreie) Abmahnung.

- 5 -



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



- 5 -

Durch eine Abmahnung weist der Arbeitgeber aufgrund seiner Befugnis als Gläubiger der Arbeitsleistung den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht auf Verletzungen dieser Pflichten aufmerksam. Zugleich fordert er für die Zukunft vertragstreu Verhalten und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (BAG, Urteil vom 7. November 1979, aaO).

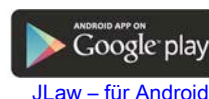
In diesem Sinne hat das Landesarbeitsgericht die vom Kläger angegriffenen Maßnahmen der Beklagten angesehen. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. Sie entspricht dem Schreiben vom 26. Januar 1979. Die Ausführungen in diesem Schreiben beziehen sich nur auf eine dem Kläger vorgehaltene Verletzung seiner Arbeitspflicht. Die Beklagte hält mit ihrem Schreiben dem Kläger vor, daß er entgegen der Verpflichtung aus seinem Arbeitsverhältnis in der von ihr genannten Zeit nicht gearbeitet habe.

Dieses Verhalten steht zwar mit der Betriebsrattstätigkeit des Klägers in Zusammenhang, ist aber damit nicht identisch. Auch wenn davon ausgegangen werden müßte, daß hier die Betriebsrattstätigkeit des Klägers nicht den Grundsätzen der Erforderlichkeit i.S. von § 37 Abs. 2 BetrVG entsprochen hätte, könnte daraus nicht hergeleitet werden, daß dies zugleich eine Verletzung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten darstellt, wie das Landesarbeitsgericht zu Unrecht annimmt. Tatsachen dafür hat das Landesarbeitsgericht übrigens nicht festgestellt. Wenn es dennoch von einer von ihm angenommenen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichtverletzung auf eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schließen will, ist dies rechtsfehlerhaft. Selbst wenn das Verhalten des Klägers auch als Verletzung seiner Pflichten als Betriebsratsmitglied anzusehen wäre, würde das nicht ausschließen, daß dem Kläger eine Abmahnung wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen

- 6 -



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



- 6 -

Pflichten erteilt werden kann (BAG, Urteil vom 30. Januar 1979, aaO). Damit erledigt sich auch die Auffassung des Klägers, daß Abmahnungen gegenüber einem Betriebsratsmitglied durch die arbeitsvertragliche Befugnis zur Abmahnung nicht gedeckt seien. Ein Betriebsratsmitglied ist - abgesehen von den Fällen der Arbeitsbefreiung wegen der Betriebsrattätigkeit - ebenso zur Arbeitsleitung verpflichtet wie andere Arbeitnehmer. Damit kann auch hinsichtlich der Zulässigkeit der Abmahnung insoweit kein Unterschied zu anderen Arbeitnehmern bestehen.

Bedenken gegen die Wirksamkeit der gegenüber dem Kläger erklärten Abmahnung ergeben sich im übrigen auch nicht etwa daraus, daß das Schreiben seinem Inhalt nach Sanktionscharakter habe und deshalb als Betriebsbuße anzusehen wäre, für deren Wirksamkeit es der Mitwirkung durch den Betriebsrat bedurft hätte. Eine Betriebsbuße kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 30. Januar 1979, aaO) nur für Verstöße in Betracht, die sich gegen die betriebliche Ordnung richten. Einen solchen Verstoß rügt die Beklagte nicht.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger durch das Gespräch mit einem Arbeitnehmer seine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis nicht verletzt.

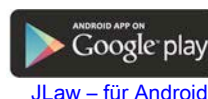
a) Als nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied ist der Kläger zwar ebenso wie die anderen Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten zur Arbeit verpflichtet. Diese Arbeitspflicht war hier jedoch für die vom Kläger für das Gespräch benötigte Zeit entfallen.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Wahrnehmung des Gesprächs mit einem Arbeitnehmer Betriebsrattätigkeit gewesen ist und die Beantwortung der Frage eines weiteren Arbeitnehmers nach einer Vertrauensleute-Schulung für die Arbeitsversäumnis des Klägers nicht relevant war.

- 7 -



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



- 7 -

b) Obwohl das Landesarbeitsgericht die Beantwortung der Fragen des Arbeitnehmers unter dem Gesichtspunkt der Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden von Arbeitnehmern nach § 80 Abs. 1 Ziff. 3 oder § 85 BetrVG als Aufgabe des Betriebsrats angesehen hat, hält es die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch den Kläger nicht für erforderlich i.S. von § 37 Abs. 2 BetrVG, weil es sich hierbei um die Wahrnehmung von laufenden Aufgaben des Betriebsrats gehandelt habe, die grundsätzlich durch die freigestellten Mitglieder des Betriebsrats wahrzunehmen seien. Da ein besonderer Ausnahmefall, nach dem ggf. anders zu entscheiden sei, nicht vorgelegen habe, sei es dem Kläger zuzumuten gewesen, den Arbeitnehmer auf die Sprechstunde des Betriebsrats zu verweisen, zumal die Angelegenheit nicht eilbedürftig gewesen sei.

c) Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

Entscheidend dafür, ob die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds als erforderlich i.S. von § 37 Abs. 2 BetrVG angesehen werden kann, ist, daß das betreffende Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für notwendig halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden (Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 37 RdNr. 25; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 37 RdNr. 23; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 30; vgl. auch für das frühere Recht BAG AP Nrn. 4, 7, 8 und 11 zu § 37 BetrVG; ähnlich GK-Wiese, aaO, § 37 Anm. 11).

Der Senat kann zwar die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Wahrnehmung des Gesprächs durch den Kläger sei nicht erforderlich gewesen, nur in beschränktem Umfang nachprüfen. Mit der Verwendung des Begriffs "erforderlich" hat der Gesetzgeber die Würdigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls den Tatsachengerichten überlassen und diesen damit jedenfalls einen gewissen Beurteilungsspielraum gewährt. Es

- 8 -



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



- 8 -

handelt sich dabei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen richtige Anwendung in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur darauf nachprüfbar ist, ob das Tatsachengericht ihn frei von Rechtsirrtum angewandt hat und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalls vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze erfolgt ist; alle diese tatsächlichen Besonderheiten unterliegen damit der abschließenden Würdigung durch die Tatsachengerichte, die im Grundsatz nicht durch eine abweichende Beurteilung der Revisionsinstanz ersetzt werden kann (BAG 14, 117 [120 f.] = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; vgl. auch BAG, Beschluß vom 6. November 1973, AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972).

Auch bei Anlegung dieses Maßstabs vermag das angefochtene Urteil jedoch der Überprüfung nicht standzuhalten. Das Landesarbeitsgericht hat mit seinen Ausführungen den Begriff der Erforderlichkeit verkannt, indem es nicht auf die Umstände des Einzelfalles, sondern auf von ihm genannte allgemeine andere Merkmale abstellt. Insbesondere kann es nicht darauf ankommen, das Vorliegen des Begriffs Erforderlichkeit davon abhängig zu machen, welche anderen Handlungen dem Betriebsratsmitglied zuzumuten sind. Weiter verkennt das Landesarbeitsgericht, daß die Erforderlichkeit einer Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds nicht daran gemessen werden kann, ob die Tätigkeit auch durch freigestellte Betriebsratsmitglieder hätte erledigt werden können. Der Senat hat bereits mit Urteil vom 21. November 1978 (- 6 AZR 247/76 - AP Nr. 34 zu § 37 BetrVG 1972) darauf hingewiesen, daß es für die Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit nicht auf die Freistellungsstaffel nach § 38 Abs. 1 BetrVG ankommen kann. Dementsprechend ist es ebenfalls nicht zulässig, ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied generell darauf zu verweisen, die von ihm ausgeübte Tätigkeit habe von einem freigestellten Betriebsratsmitglied erfüllt werden können. Zu berücksichtigen ist hier auch, daß jedes Betriebsratsmitglied unabhängig von der Geschäftsverteilung innerhalb des Betriebsrats sein Amt in eigener Verantwortung zu führen hat (vgl. die Senatentscheidungen vom 21. November 1978 - 6 ABR 10/77 - AP Nr. 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



zu § 37 BetrVG 1972 [zu III. 3. der Gründe] und vom 3. April 1979 - 6 ABR 64/76 - AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG 1972 [zu III. 2. der Gründe] = SAE 1980, 68 mit zustimmender Anmerkung von Grunsky). Dagegen spricht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, daß grundsätzlich die laufenden Geschäfte des Betriebsrats durch die freigestellten Betriebsratsmitglieder zu erledigen sind. Maßgeblich ist allein, ob der Kläger die konkrete Tätigkeit für erforderlich halten konnte. Dies trifft angesichts der konkreten Situation zu, der sich der Kläger unvermittelt gegenüber sah. Als der Arbeitnehmer die Kläger ansprach, konnte dieser nicht wissen, um welches Anliegen es sich handelte. Mit Rücksicht auf die Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 und §§ 84 ff. BetrVG konnte sich der Kläger dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Gespräch nicht von vornherein entziehen. Anhaltspunkte dafür, daß der Kläger etwa mißbräuchlich gehandelt hat, nennt auch das Landesarbeitsgericht nicht. Soweit die Beklagte darauf hinweist, daß die Organisation des Betriebsrats auch für die Tätigkeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds maßgeblich sei und dieses sich an diese Ordnung zu halten habe, ist dies nicht geeignet, eine andere Beurteilung zu rechtfertigen. Verstöße der Betriebsratsmitglieder gegen innerorganisatorische Regelungen des Betriebsrats unterliegen mit Ausnahme der nach § 23 Abs. 1 BetrVG gegebenen Ausschlußmöglichkeit wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten eines Betriebsratsmitglieds nicht der Kontrolle des Arbeitgebers. Tatsachen hierfür sind weder dargetan noch sonst ersichtlich.

d) Ist damit die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht aufrechtzuerhalten, bedarf es gleichwohl keiner Zurückverweisung, da es keiner neuen Feststellungen bedarf und die Sache insoweit zur Endentscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 S. 1 ZPO).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger nicht etwa seinen Arbeitsplatz verlassen, um das Gespräch mit dem Arbeitnehmer zu führen, sondern ist auf einem Dienstgang von diesem angesprochen worden. Da der Kläger nach seinem insoweit unwidersprochenen Vortrag sachkundig war, die von dem Arbeitnehmer gestellten Fragen zu beantworten, weil er selbst am Zustandekommen der entsprechenden Betriebsvereinbarung mitgewirkt



- 10 -

hatte, konnte er unter Berücksichtigung der genannten Merkmale die Arbeitsversäumnis für notwendig halten. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß an diesem Tag unstreitig keine Sprechstunden stattfanden, in denen der Arbeitnehmer sein Anliegen hätte klären können und im übrigen eine Diskussion zwischen dem Arbeitnehmer und dem Kläger über die Frage, ob er die von diesem verlangten Auskünfte geben durfte, nicht nur ebenfalls zur Arbeitsversäumnis geführt hätte, sondern auch auf das Unverständnis des Arbeitnehmers hätte stoßen müssen. Es ist nicht erkennbar, wie sich ein Betriebsratsmitglied in der Situation des Klägers einem in dieser Weise an ihn gestellten Anliegen entziehen könnte, ohne sich in einen Gegensatz zu dem betreffenden Belegschaftsmitglied zu setzen. Ob der Arbeitnehmer seinerseits befugt war, während seiner Arbeitszeit den Kläger anzusprechen, ist entgegen der Auffassung der Beklagten für den vorliegenden Rechtsstreit unerheblich.

e) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die dem Kläger erteilte Abmahnung auch nicht deshalb wirksam, weil sich der Kläger nicht bei seinem Vorgesetzten abgemeldet hat.

Es trifft zwar zu, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts es zur Arbeitsbefreiung i.S. von 37 Abs. 2 BetrVG einer Abmeldung beim Verlassen des Arbeitsplatzes bedarf (vgl. z.B. BAG AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972 sowie den Senatsbeschluß vom 19. Juni 1979, AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 37 Rdnr. 28 mit weiteren Nachweisen). Abgesehen davon, daß der Kläger sich, als er von dem Arbeitnehmer angesprochen wurde, nicht am Arbeitsplatz befand, sondern auf dem Weg zu diesem zurück, hat der Kläger dieser Verpflichtung dadurch genügt, daß er seinen Kollegen gebeten hat, dem Vorgesetzten eine entsprechende Mitteilung zu machen, für den Fall, daß nach ihm gefragt werde. Soweit die Beklagte demgegenüber geltend macht, dies sei unzureichend, weil zur Abmeldung notwendig sei, dem Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten in groben Zügen den Grund für die begehrte Arbeitsbefreiung mitzuteilen, kann das nicht zu einer anderen Beurteilung führen, weil der Kläger durch seine Bitte gegenüber dem von ihm mit der Mitteilung

- 11 -



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



- 11 -

beauftragten Kollegen auch insoweit dieser Pflicht nachgekommen ist. Zudem wußte der Kläger beim Verlassen des Arbeitsplatzes noch nicht, daß er unterwegs als Betriebsratsmitglied angesprochen werden würde.

III. Besteht damit für eine Abmahnung gegenüber dem Kläger keine Veranlassung, muß das Urteil des Arbeitsgerichts insoweit wiederhergestellt werden. Entsprechend steht dem Kläger der von ihm geltend gemachte Zahlungsanspruch zu.

Dr. Auffarth

Roeper

Leinemann

Hohnheit

Spiegelhalter

