

Aktenzeichen: 7 ABR 13/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 14. Februar 1990
- 7 ABR 13/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 13. Juli 1987
Berlin - 19 BV 3/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 21. Dezember 1987
Berlin - 12 TaBV 7/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zeiterfassung für Betriebsrattstätigkeit

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

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Keine Verpflichtung von Betriebsratsmitgliedern zur
schriftlichen Aufzeichnung der Dauer ihrer Betriebs-
rattstätigkeit.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 ABR 13/88

12 TaBV 7/87 Berlin

Verkündet am
14. Februar 1990

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 14. Februar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin
gegen den Beschluß des Landesarbeitsge-
richts Berlin vom 21. Dezember 1987
- 12 TaBV 7/87 - 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 die Mitglieder des antragstellenden Betriebsrates gegenüber der beteiligten Arbeitgeberin verpflichtet sind, den Zeitaufwand ihrer jeweiligen Betriebsratstätigkeit schriftlich aufzuzeichnen.

Für den Betrieb der beteiligten Arbeitgeberin gilt eine Betriebsvereinbarung über Gleitzeit (BV GLAZ). Hiernach ist es vollbeschäftigten Arbeitnehmern freigestellt, am Gleitzeitverfahren teilzunehmen oder nicht. Nehmen Arbeitnehmer am Gleitzeitverfahren nicht teil, so brauchen sie den in § 6 BV GLAZ geregelten Arbeitszeitznachweis nicht zu führen. Die BV GLAZ lautet auszugsweise:

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](#)

- 3 -

"...

§ 6

Nachweis der Anwesenheitszeit

- (1) Die Anwesenheitszeit wird durch einen persönlich geführten Einzelnachweis registriert. Für diese Aufzeichnungen ist der in (4) erwähnte Zeiterfassungsbogen zu benutzen.
- (2) Außerhalb der Rahmenzeit (§ 5) liegende Zeiten bleiben unberücksichtigt, soweit es sich nicht um ausdrücklich angeordnete Tätigkeiten handelt (vgl. § 10).
- (3) Erfassungszeitraum ist grundsätzlich der Kalendermonat.
- (4) Der Zeiterfassungsbogen und das Merkblatt zur GLAZ sind Bestandteil dieser Regelung.
- (5) Die Zeiterfassungsbögen werden von einem/einer Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Personalreferat, ausgenommen Auszubildende, auf Einhaltung der Einzelbestimmungen der Regelung sowie der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen formal kontrolliert. Der Zeiterfassungsbogen ist zu behandeln wie eine Personalunterlage.

§ 7

Bewertung von Abwesenheitszeit

In die Sollenanwesenheitszeit fallende zwischenzeitliche Abwesenheit (z. B. Mittagspause, Geldinstitut, Dienstbefreiung oder Dienstgang mit anschließender Rückkehr zur Dienststelle) wird nicht eingetragen.

..."

Im Merkblatt zur BV GLAZ heißt es unter "2. Eintragungsverfahren für den Zeiterfassungsbogen" im Unterabsatz "2.1 Eintragungsverfahren im Regelfall":



- 4 -

"...

Spalte 7: Hier sind Abweichungen gegenüber der schriftlich angewiesenen Tätigkeit anzugeben, z.B. Arbeit in einem anderen Projekt, Urlaub, Krankheit, Nebentätigkeit o.ä.

..."

Der Zeiterfassungsbogen enthält sieben Spalten, nämlich die Spalte 1 für das Datum, die Spalten 2 und 3 für Beginn und Ende, die Spalte 4 für Anwesenheit, die Spalte 5 für Abweichungen und die Spalte 6 für Fortschreibungen. Die Spalte 7 ist mit "Bemerkungen" gekennzeichnet. Der Zeiterfassungsbogen ist vom Arbeitnehmer zu führen und zu unterschreiben. Ferner ist auf ihm ein Sichtvermerk des Abteilungsleiters vorgesehen. Der Zeiterfassungsbogen geht sodann an das Personalreferat bei der beteiligten Arbeitgeberin.

Die beteiligte Arbeitgeberin ließ allen Mitgliedern des antragstellenden Betriebsrates unter dem 24. April 1987 ein Schreiben zugehen, in dem sie jedes Betriebsratsmitglied um die künftige Beachtung und Einhaltung folgender Regelungen hinsichtlich der Arbeitsbefreiung für die Betriebsratstätigkeit bat:

"1. Sofern Sie in Ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglied zur Ausübung betriebsratsbezogener Tätigkeiten Ihren Arbeitsplatz verlassen, haben sie sich bei Ihrem zuständigen Projekt- bzw. Abteilungsleiter unter Angabe des Grundes für die begehrte Arbeitsbefreiung abzumelden und auch wieder zurückzumelden.

2. Sofern Sie an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, haben Sie gemäß § 6 BV GLAZ in Verbindung mit Ziffer 2.1 des Merkblattes zur GLAZ in der Spalte 7 des Zeiterfassungsbogens Ihren Zeitaufwand für die Betriebsratstätigkeit in jedem Einzelfall anzugeben."



- 5 -

Unter demselben Datum schrieb sie an den antragstellenden Betriebsrat insgesamt mit dem Betreff "Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit":

"...

Für die Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeiten erhalten die Mitglieder des Betriebsrates Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge.

Jedes einzelne Betriebsratsmitglied ist daher auf die Beachtung und Einhaltung diesbezüglicher Regelungen schriftlich von uns hingewiesen worden.

Die Anweisung betr. An- und Abmeldung sowie die Angabe der (Summen-)Zeit im GLAZ-Bogen, die für Betriebsratstätigkeit aufgewendet wird, sind rechtmäßig, und wir weisen schon jetzt vorsorglich daraufhin, daß wir keine Veranlassung sehen, davon Abstand zu nehmen.

Die Rechtmäßigkeit folgt einwandfrei aus § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz, der die Freistellung von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes nur dann zuläßt, "... wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist". Nur dann also besteht ein Rechtsanspruch des Betriebsratsmitgliedes gegen den Arbeitgeber. Das Betriebsratsmitglied ist aber in jedem Falle verpflichtet, sich von seinem Arbeitsplatz abzumelden und die Gründe des Arbeitsversäumnisses insoweit anzugeben, daß der Arbeitgeber oder sein Vertreter die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben und die Erforderlichkeit des Arbeitsversäumnisses überhaupt erkennen und beurteilen können. Hierzu und nicht zur Feststellung des Inhalts der Betriebsratstätigkeit dienen die o.a. Anweisungen. Die von Ihnen in der Vergangenheit vorgegebene Begründung einer inhaltlichen "Überwachung" ist fadenscheinig und nicht stichhaltig, da sie in concreto gar nicht durchgeführt werden kann.

Da das Verfahren der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie deren Aufzeichnung im GLAZ-Bogen im HHI seit Jahren praktiziert und durch Betriebsvereinbarung festgelegt sind und von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern nicht mehr aber auch nicht weniger verlangt wird als von jedem anderen Arbeitnehmer des HHI, ist auch § 87, Abs. 1, Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz erfüllt. Einer Zustimmung des Betriebsrats im konkreten Fall bedarf es nicht."



- 6 -

Der antragstellende Betriebsrat hält das Verlangen der beteiligten Arbeitgeberin für nicht rechtmäßig. Er hat geltend gemacht: Entsprechend jahrelanger Übung meldeten sich die Betriebsratsmitglieder vor dem Verlassen ihres Arbeitsplatzes beim zuständigen Abteilungsleiter ab, wenn sie den Arbeitsplatz zur Ausübung von Betriebsratstätigkeit verließen. Für das darüber hinausgehende Verlangen der beteiligten Arbeitgeberin gebe es keine Rechtsgrundlage. Eine solche Verpflichtung ergebe sich weder aus der Betriebsvereinbarung über die Gleitzeit noch aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Betriebsvereinbarung erfasse die Arbeitsbefreiung wegen Betriebsratstätigkeit überhaupt nicht. Regelungen außerhalb der Betriebsvereinbarung unterlägen dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil sie die Ordnung im Betrieb beträfen. Die entsprechende Anordnung der beteiligten Arbeitgeberin sei unwirksam, weil der Betriebsrat an ihr nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beteiligt worden sei. Allenfalls könne die beteiligte Arbeitgeberin ein gerechtfertigtes Interesse daran haben, die monatliche Gesamtstundenzahl der Betriebsratstätigkeit aller Mitglieder des Betriebsrates zu erfahren. Der Betriebsrat sei bereit, die beteiligte Arbeitgeberin dementsprechend monatlich zu informieren. Für eine genaue Kontrolle, welches Betriebsratsmitglied für welche Art von Betriebsratstätigkeit im einzelnen wieviel Zeit aufgewendet habe, bestehe jedoch weder ein sachlicher Grund noch eine Rechtsgrundlage.

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
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

- 7 -

Der antragstellende Betriebsrat hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Betriebsratsmitglieder nicht verpflichtet sind, die für die Betriebsratstätigkeit aufgewendeten Zeiten in jedem Einzelfall in einem Zeiterfassungsbogen oder in vergleichbarer Weise schriftlich aufzuführen.

Die beteiligte Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hält ihr Verlangen für rechtmäßig und hat entgegnet: Für die Betriebsratsmitglieder ergebe sich die Pflicht zur Eintragung ihrer Abwesenheitszeiten für Betriebsratstätigkeit aus der Betriebsvereinbarung über die Gleitzeit, weil Betriebsratsarbeit als eine - zu vergütende - Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu behandeln sei. Außerdem stehe ihr ein entsprechendes Recht nach § 37 Abs. 2 BetrVG zu. Nach dieser Vorschrift müsse sich ein Betriebsratsmitglied beim Verlassen seiner Arbeit bei seinem Vorgesetzten abmelden und nachher wieder zurückmelden. Dazu müsse er auch den Grund seiner Abwesenheit in groben Zügen mitteilen. Wegen dieser Verpflichtung dürfe sie auch vom jeweiligen Betriebsratsmitglied entsprechende Eintragungen z. B. im Zeiterfassungsbogen verlangen. Dies sei erforderlich, damit sie als Arbeitgeberin prüfen könne, ob die beanspruchte Befreiung von der Arbeitsleistung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlich sei. Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG werde durch die Anordnung nicht berührt; jedenfalls sei sie durch die Zustimmung des antragstellenden Betriebsrats zur BV GLAZ eingehalten worden.

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



Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des antragstellenden Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag stattgegeben und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit ihr verfolgt die beteiligte Arbeitgeberin die Zurückweisung des Antrags. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag im Ergebnis zu Recht stattgegeben.

Die Mitglieder des antragstellenden Betriebsrats sind nicht verpflichtet, für die beteiligte Arbeitgeberin die von Ihnen jeweils aufgewendete Zeit für Betriebsratstätigkeit schriftlich aufzuzeichnen.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die im Betrieb der beteiligten Arbeitgeberin geltende Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (BV GLAZ) keine Rechtsgrundlage für ihr Verlangen gegenüber allen Mitgliedern des Betriebsrats für die Aufzeichnung der Dauer ihrer Betriebsratstätigkeit abgibt.

Nach § 6 Abs. 1 der BV GLAZ wird "die Anwesenheit" durch einen persönlich geführten Einzelnachweis registriert; für diese Aufzeichnungen ist der in Abs. 4 erwähnte Zeiterfassungsbogen zu benutzen. Damit wird nicht die effektive Arbeitszeit in der Wei-



- 9 -

se registriert, daß der Zeitpunkt der tatsächlichen Aufnahme der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und der Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Beendigung in den Zeiterfassungsbogen einzutragen ist, sondern es ist die Anwesenheit der Arbeitnehmer im Betrieb einzutragen. Dementsprechend stellt auch das Merkblatt in 2.1 darauf ab, daß in die mit Beginn gekennzeichnete Spalte 2 des Zeiterfassungsbogens der Zeitpunkt des Betretens des Instituts bzw., falls das Dienstgebäude z. B. wegen Erledigung besonderer Dienstgeschäfte an einem anderen dienstlichen Ort erst im Laufe des Tages betreten wird, der Zeitpunkt des Beginns der Dienstgeschäfte (an dem anderen Ort) einzutragen ist. Nur für Dienstreisen gelten insoweit besondere Regelungen. In die Spalte 3 (Ende) des Zeiterfassungsbogens ist der Zeitpunkt des Verlassens des Dienstgebäudes bzw. - bei Dienstreisen - der der Beendigung der Dienstgeschäfte außerhalb des Dienstgebäudes einzutragen. Die Ermittlung von Mehr- oder Minderarbeit ist mit Hilfe dieser Zeitangaben aus den Spalten 2 und 3 zu ermitteln, in Spalte 6 ist das Ergebnis fortzuschreiben.

Aufzeichnungen diesen Inhaltes verlangt die beteiligte Arbeitgeberin mit der streitigen Aufforderung von den Mitgliedern des antragstellenden Betriebsrats aber nicht. Vielmehr verlangt sie damit von ihnen Aufzeichnungen über die Dauer ihrer effektiven Betriebsratstätigkeit sowie die Angabe der Art der Betriebsratstätigkeit in Stichworten, und zwar für jeden einzelnen Fall. Derartige Aufzeichnungen werden aber im Rahmen der Erfassung der Gleitzeit aufgrund der BV GLAZ nicht verlangt. Die Regelungen der BV GLAZ stellen auf bestimmte Zeitpunkte der Anwesenheit bzw. des



Beginns und des Endes von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstgebäudes ab. Dagegen verlangt die beteiligte Arbeitgeberin von den Betriebsratsmitgliedern nicht etwa eine Aufzeichnung ihrer Anwesenheit im Dienstgebäude, sondern eine Zeitmengenangabe ihrer Betriebsratstätigkeit innerhalb wie außerhalb des Dienstgebäudes. Das ist durch die Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit nicht gedeckt.

2. Als Rechtsgrundlage für das Verlangen der beteiligten Arbeitgeberin kommt auch § 37 Abs. 2 BetrVG nicht in Betracht.

Hiernach sind die Mitglieder des Betriebsrates 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. Hierzu muß sich das betroffene Betriebsratsmitglied beim Verlassen des Arbeitsplatzes wie jeder andere Arbeitnehmer abmelden (vgl. BAGE 43, 109, 112 = AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972, unter II 1 der Gründe; siehe auch BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39, aaO, unter II 2 a der Entscheidungsgründe). Zur Abmeldung gehört eine stichwortartige Beschreibung des Gegenstands der Betriebsratstätigkeit nach Art, Ort und Zeit, nicht jedoch eine nähere Darlegung des Inhalts der Tätigkeit, die dem Arbeitgeber eine Kontrolle der Betriebsratstätigkeit ermöglichen könnte (BAGE 43, 109, 112 = AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe, m. w. N.). Allerdings bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung des Betriebsratsmitgliedes im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG (BAG Urteil vom 6. August 1981



- 11 -

- 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972, unter II 2 a der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 1/73 - AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972).

Hierüber streiten die Beteiligten auch nicht. Umstritten ist vielmehr, ob die beteiligte Arbeitgeberin zu Recht von den Mitgliedern des antragstellenden Betriebsrates verlangt, daß sie die jeweilige Dauer ihrer im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG geleisteten Betriebsratstätigkeit (nebst stichwortartiger Angabe der Art dieser Betriebsratstätigkeit) gegenüber der beteiligten Arbeitgeberin schriftlich anzugeben haben. Die Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG gibt dem Arbeitgeber keine Handhabe, von dem einzelnen Betriebsratsmitglied einseitig die Beobachtung einer bestimmten Form für die Abmeldung zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben zu verlangen. Derartiges läßt sich der Vorschrift nicht entnehmen.

3. Bei dieser Sach- und Rechtslage kann dahinstehen, ob und inwieweit das Verlangen der beteiligten Arbeitgeberin der Mitbestimmung durch den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Schliemann

Neumann

Dr. Scholz



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)