

Aktenzeichen: 7 AZR 643/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. März 1995
- 7 AZR 643/94 -

I. Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 28. Januar 1993
- 1 Ca 594/92 -

Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 03. Juni 1993
- 1 Ca 675/92 -

Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 03. Juni 1993
- 1 Ca 346/93 -

Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 03. Juni 1993
- 1 Ca 207/93 -

Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 03. Juni 1993
- 1 Ca 38/93 -

Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 03. Juni 1993
- 1 Ca 190/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 16. Februar 1994
- 2 Sa 78/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abmeldepflicht, Entgeltfortzahlung für Betriebsratstätigkeit

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 2; BGB § 611

Leitsätze:

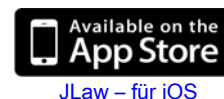
1. Bei der Abmeldung für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben hat das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber Ort und voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Angaben auch zur Art der Betriebsratstätigkeit können nicht verlangt werden. Insoweit gibt der Senat seine entgegenstehende Rechtsprechung auf (BAG Beschluß vom 14. Februar 1990 - 7 ABR 13/88 - BB 1990, 1625).

2. Für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB kann der Arbeitgeber auch Angaben zur Art der durchgeführten Betriebsratstätigkeit fordern, wenn anhand der betrieblichen Situation und des geltend gemachten Zeitaufwandes erhebliche Zweifel an der Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit bestehen.

3. Für die gesetzlichen Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB ist das Betriebsratsmitglied darlegungspflichtig. Es besteht eine abgestufte Darlegungslast.



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



7 AZR 643/94

2 Sa 78/93 Bremen

Verkündet am
15. März 1995

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, den Richter Professor Dr. Steckhan und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Meyer und Kleinke für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 16. Februar 1994 - 2 Sa 78/93 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten und unter deren Zurückweisung im übrigen wird das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:
 - a) Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 3. Juni 1993 - 1 Ca 675/92 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 131,34 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 31. August 1992 zu zahlen.

Im übrigen wird die Berufung beider Parteien zurückgewiesen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt die Beklagte.

- b) Auf die Berufung des Klägers und unter deren Zurückweisung im übrigen wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 3. Juni 1993 - 1 Ca 346/93 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 1.280,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 6. Mai 1993 zu zahlen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt die Beklagte.

- c) Auf die Berufung des Klägers und unter deren Zurückweisung im übrigen wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 3. Juni 1993 - 1 Ca 207/93 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 523,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 19. März 1993 zu zahlen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt die Beklagte.



- d) Auf die Berufung des Klägers und unter deren Zurückweisung im übrigen wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 3. Juni 1993 - 1 Ca 38/93 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 1.501,56 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 22. Januar 1993 zu zahlen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt der Kläger zu 1/8, die Beklagte zu 7/8.

- e) Auf die Berufung des Klägers und unter deren Zurückweisung im übrigen wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 3. Juni 1993 - 1 Ca 190/93 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 698,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 12. März 1993 zu zahlen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens trägt der Kläger zu 1/10, die Beklagte zu 9/10.

3. Die Kosten der Berufung trägt der Kläger.

4. Die Kosten der Revision trägt der Kläger zu 1/4, die Beklagte zu 3/4.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um Arbeitsentgelt, das die Beklagte für Zeiten gekürzt hat, in denen sich der Kläger für Betriebsratsarbeiten abgemeldet hat.

Die Beklagte beschäftigt ca. 100 Arbeitnehmer. Der Kläger ist Vorsitzender des bei ihr gebildeten fünfköpfigen Betriebsrats. Er erhält einen Stundenlohn von 23,28 DM brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden. Auf das



Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der Metallindustrie im Unterwesergebiet vom 18. Mai 1990 (MTV) Anwendung. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung bestimmt § 10 Ziff. 10.2 Nr. 3:

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.

Im Zusammenhang mit einer Firmenerweiterung wurde der Kläger einvernehmlich bis Anfang April 1992 freigestellt. Mit Schreiben vom 7. April 1992 wies die Beklagte den Betriebsrat auf das Ende der Freistellung hin. Zugleich wurde der Kläger zur Arbeitsaufnahme aufgefordert. Für erforderliche Betriebsratstätigkeit sollte er sich bei der Betriebsleitung rechtzeitig abmelden.

In der Folgezeit meldete sich der Kläger für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben wie folgt ab:

"Ich möchte am ... in der Zeit von ... bis ... im Rahmen der Geschäftsführung des Betriebsrates die anfallenden Angelegenheiten nach dem Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht des Betriebsrates erledigen."

Dieses Abmeldeverfahren hielt die Beklagte für unzureichend und verlangte unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch stichwortartige Angaben zur Art der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit. Dennoch behielt der Kläger das von ihm praktizierte Abmeldeverfahren bei. Daraufhin verweigerte sie die Vergütung der in den Monaten Juni bis Juli 1992 sowie im



Zeitraum von November 1992 bis März 1993 angemeldeten Betriebsratsarbeit von insgesamt 253,5 Stunden. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes für 74 Urlaubsstunden im Juli 1992, 30 Urlaubsstunden im Dezember 1992 und weitere 44 Urlaubsstunden im Januar 1993 ließ sie die im Referenzzeitraum gemeldeten Betriebsratstätigkeiten ebenso außer acht wie bei der Feststellung einer im Dezember 1992 fälligen Sonderzahlung. Außerdem kürzte sie die Entlohnung für insgesamt drei Feiertage in der Zeit vom November 1992 bis Januar 1993.

Von näheren Angaben zu der durchgeführten Betriebsratsarbeit hat der Kläger zunächst abgesehen. Er hat sich in Einzelklagen gegen die monatlich vorgenommenen Lohnkürzungen gewandt. Erst im Berufungsverfahren hat er für die streitbefangenen Monate Juli 1992 bis zum März 1993 auch zur Art seiner Betriebsratstätigkeit und deren jeweiligen Dauer stichwortartig vorgetragen. Er hat im einzelnen seine geschäftsführende Tätigkeit für den Betriebsrat dargelegt, den mit der Geschäftsleitung geführten Briefwechsel aufgelistet und die zwischen den Betriebsparteien geführten Gespräche aufgezeigt. Darüber hinaus hat er zu seinen Tätigkeiten im Zusammenhang mit den jeweiligen Betriebsratssitzungen und einer Betriebsversammlung sowie bei der beabsichtigten Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgetragen, die Themen einzelner Mitarbeitergespräche dargelegt und Angaben zur Inanspruchnahme von rechtlicher Beratung in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten gemacht. Zur Art der im Juni 1992 durchgeführten Betriebsratsarbeit ist kein Vortrag erfolgt.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ein allgemeiner Hinweis auf die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben genüge dem Abmeldezweck. Weitere stichwortartige Angaben auch zur Art der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit eröffneten dem Arbeitgeber Kontrollmöglichkeiten. Hierdurch werde die Unabhängigkeit seiner Amtsführung gefährdet. Überdies habe sein Vorgesetzter durch das Abzeichnen der Tageszettel eine ordnungsgemäße Abmeldung für die Erledigung erforderlicher Betriebsratsarbeiten bestätigt.

Der Kläger hat in den sechs erstinstanzlichen Verfahren, die das Landesarbeitsgericht miteinander verbunden hat, insgesamt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.031,23 DM brutto zuzüglich mindestens 10,25 % Zinsen auf die sich jeweils errechnenden Nettobeträge seit deren Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat insgesamt beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe sich nicht ordnungsgemäß abgemeldet. Es bedürfe einer zeitnahen Konkretisierung der durchgeführten Betriebsratsarbeit, um die gesetzlichen Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung prüfen zu können. Im übrigen bezweifle sie die inhaltliche Richtigkeit der nachträglichen Darlegung; wegen Zeitablaufs könne sie die einzelnen Vorgänge nicht mehr nachvollziehen. Das Abzeichnen der Tageszettel diene nur der Dokumentation von Abwesenheitszeiten.



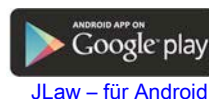
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, soweit der Kläger Restlohn für den Monat Juni 1992, Urlaubs- und Feiertagsvergütung sowie eine Differenz zur geleisteten Sonderzahlung begehrt hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit der Kläger Restlohn für den Monat Juni 1992 verlangt hat und ihr im übrigen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, soweit es seiner auf den Monat Juni 1992 bezogenen Lohnklage stattgegeben hat. Die Beklagte beantragt, die Klagen in vollem Umfang abzuweisen.

A1

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung von 1.292,04 DM brutto für die geltend gemachten 55,5 Stunden an Betriebsratstätigkeit im Juni 1992 zusteht. Die Voraussetzungen für die Fortzahlung seines Arbeitsentgelts gem. § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB hat der Kläger nicht dargelegt.

1. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind die nicht freigestellten Mitglieder eines Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Arbeitsbefreiung im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG keine Zustimmung des Arbeitgebers



vorausgesetzt. Das Betriebsratsmitglied muß sich lediglich vor Verlassen des Arbeitsplatzes ordnungsgemäß abmelden (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, m.w.N., ständige Rechtsprechung). Dem ist der Kläger gefolgt. Er hat sich jeweils unter Angabe von Zeit und Ort bei seinem Vorgesetzten zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben abgemeldet.

a) Der Sechste Senat hat außerdem in ständiger Rechtsprechung die Auffassung vertreten, zur Abmeldung gehöre eine stichwortartige Beschreibung des Gegenstandes der Betriebsratstätigkeit nach Art, Ort und Zeit. Nähere Angaben zum Inhalt der Betriebsratstätigkeit wurden nicht verlangt, um dem Arbeitgeber keine Kontrolle der Betriebsratsarbeit zu ermöglichen (BAG Urteil vom 19. Juni 1979 - 6 AZR 638/77 - AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; BAGE 43, 109, 112 = AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Dieser Ansicht ist die Literatur weitgehend gefolgt (Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 39; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 37 Rz 11; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 38; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 25). Lediglich Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither (BetrVG, 17. Aufl., § 37 Rz 31) und Blanke in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider (BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 44) lassen grundsätzlich einen allgemeinen Hinweis auf die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen neben Angaben zu Zeit und Ort der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit genügen.

Der Rechtsprechung des Sechsten Senats hat sich zunächst auch der Siebte Senat angeschlossen (BAG Beschluß vom 14. Februar



1990 - 7 ABR 13/88 - BB 1990, 1625). Er hält daran als der nach der Geschäftsverteilung des Bundesarbeitsgerichts zuständige Senat aufgrund einer erneuten Überprüfung der Sach- und Rechtslage nicht mehr fest. Stichwortartige Angaben auch zur Art der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit werden vom Zweck der Abmeldung nicht gedeckt. Sie setzen das betroffene Betriebsratsmitglied schon im Vorfeld zu erledigender Betriebsratsaufgaben Rechtfertigungszwängen aus, die sich nachteilig auf seine Amtsausführung auswirken können.

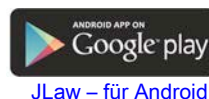
b) § 37 Abs. 2 BetrVG beschreibt einen betriebsverfassungsrechtlich begründeten Anlaß für eine Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Arbeitsentgelts. Verläßt ein Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz, um eine Aufgabe nach dem BetrVG wahrzunehmen, hat es sich wie jeder andere Arbeitnehmer aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht bei seinem Arbeitgeber abzumelden (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, mit Anm. von Conze). Die Abmeldung dient dem Zweck, dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern und den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu überbrücken (BAG Beschluß vom 23. Juni 1983, aaO, ständige Rechtsprechung). Für diesen Zweck genügt es, wenn das Betriebsratsmitglied bei der Abmeldung Ort und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit angibt. Aufgrund dieser Mindestangaben ist der Arbeitgeber imstande, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Das Wissen um die Art der geplanten Betriebsratstätigkeit eröffnet ihm keine besseren Koordinierungsmöglichkeiten. Orts- und zeitbezogene Angaben sind allen-



falls dann unzureichend, wenn der Arbeitgeber bei der Abmeldung seinerseits eine Organisationsproblematik beschreibt, nach der das Betriebsratsmitglied für die Zeit der beabsichtigten Betriebsratsarbeit an seinem Arbeitsplatz unabkömmlich ist und betriebsbedingte Gründe eine zeitliche Verlegung der Betriebsratsarbeit verlangen. Für diesen Fall ist das Betriebsratsmitglied nach § 2 Abs. 1 BetrVG gehalten zu überprüfen, ob und inwieweit die geplante Wahrnehmung einer Betriebsratsaufgabe aufgeschoben werden kann. Ist die Betriebsratsarbeit andererseits so dringlich, daß ihr gegenüber das Verlangen des Arbeitgebers legitimerweise zurücktreten müßte, hat das Betriebsratsmitglied dies darzulegen.

aa) Auch nur stichwortartige Angaben zur Art der geplanten Betriebsratsarbeit lassen Rückschlüsse auf deren Inhalt zu. Sie gestatten dem Arbeitgeber eine zumindest summarische Prüfung der Erforderlichkeit. Bei unterschiedlicher Bewertung ist das Betriebsratsmitglied gehalten, seinen Rechtsstandpunkt zu erklären und zu verteidigen. Das kann es davon abhalten, die beabsichtigte Betriebsratsarbeit in der von ihm geplanten Weise durchzuführen. Solche Rechtfertigungszwänge können die Handlungsfreiheit des Betriebsratsmitglieds beeinträchtigen und sich damit nachteilig auf eine unabhängige Amtsführung auswirken.

bb) Der Verzicht auf Kurzangaben auch zur Art der Betriebsratsarbeit bei der Abmeldung beeinträchtigt keine Rechte des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat in erster Linie ein legitimes Interesse daran, Lohnfortzahlung nur für erforderliche Betriebsratsarbeiten zu leisten. Für den Lohnfortzahlungsanspruch ist



allein entscheidend, daß die Arbeitsbefreiung tatsächlich für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlich war. Eine ordnungsgemäße Abmeldung ersetzt nicht die für die Lohnfortzahlung entscheidende Prüfung, ob das Betriebsratsmitglied während der Arbeitsbefreiung gesetzliche Aufgaben erledigt hat, deren Wahrnehmung es vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus gesehen auch für erforderlich halten durfte. Für das Vorliegen dieses Lohnfortzahlungsanspruchs bleibt das Betriebsratsmitglied nach wie vor darlegungspflichtig (BAG Urteil vom 24. Juli 1991 - 7 AZR 61/90 -, n.v., zu A I 3 c der Gründe; Beschluß vom 10. August 1994 - 7 ABR 35/93 -, n.v., zu B II 3 der Gründe).

cc) Allerdings darf der Arbeitgeber die Auszahlung des Arbeitslohnes nicht regelmäßig von einer lückenlosen Darlegung zu Art und Umfang der angemeldeten Betriebsratstätigkeit abhängig machen. § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet die Betriebsparteien zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Stichwortartige Angaben zum Zwecke der Prüfung der Erforderlichkeit kann der Arbeitgeber daher nur verlangen, wenn anhand der konkreten betrieblichen Situation und des vom Betriebsratsmitglied genannten Zeitaufwandes an der Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit insgesamt Zweifel bestehen. In diesem Fall hat das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber Kurzangaben auch zur Art der durchgeführten Tätigkeit zu übermitteln, die zumindest eine Plausibilitätskontrolle ermöglichen. Diese vergangenheitsbezogene Beurteilung der Erforderlichkeit von Betriebsratsarbeit schließt einen Einfluß des Arbeitgebers auf die laufende Betriebsratstätigkeit aus.



2. Danach hat der Betriebsrat bei der Abmeldung nur allgemein auf die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben hinzuweisen und Ort und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit anzugeben. Gemessen daran hat sich der Kläger im Juni 1992 vor Verrichtung der Betriebsratsarbeit ordnungsgemäß abgemeldet. Gleichwohl erweist sich seine Revision als unbegründet, weil er weder gegenüber dem Arbeitgeber noch in den Vorinstanzen Angaben zur Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit gemacht hat. Von dieser Darlegungspflicht ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Entgegen der Ansicht der Revision führt die Notwendigkeit, die vom Betriebsratsmitglied angestellten Überlegungen so substantiiert darzulegen, daß zumindest die Gerichte für Arbeitssachen sie auch nachvollziehen können, nicht zu einer unzulässigen Überwachung der Betriebsratstätigkeit durch den Arbeitgeber. Die Darlegungspflicht beruht auf dem Gebot rechtsstaatlichen Verfahrens, das es erfordert, den Verfahrensbeteiligten denselben Kenntnisstand wie den Gerichten zuteil werden zu lassen (BAG Beschluß vom 10. August 1994 - 7 ABR 35/93 -, n.v.).

3. Zur Begründung seines Anspruchs kann sich der Kläger auch nicht auf die von seinem unmittelbaren Vorgesetzten abgezeichneten Tageszettel berufen. Diese Urkunden dienen nur der Aufzeichnung von Zeiten, für die sich der Kläger von seinem Arbeitsplatz entfernt hatte. Mit seiner Unterschrift hat der Vorgesetzte nur Dauer und Lage der Abwesenheit bestätigt; die Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit konnte er schon deswegen nicht bescheinigen, weil sie nicht Gegenstand seiner Wahrnehmung war.



4. Es gibt auch keine gesetzliche Vermutung dafür, daß ein Betriebsratsmitglied, das sich bei seinem Arbeitgeber für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben abmeldet, stets erforderliche Betriebsratstätigkeit verrichtet. Ab- und Rückmeldung eines Betriebsratsmitglieds sind keine typischen Geschehensabläufe, aus denen geschlossen werden könnte, es nehme schon deshalb erforderliche Betriebsratstätigkeit wahr (BAG Urteil vom 19. Juni 1979, aaO, zu II 2 e der Gründe).

Schließlich gibt es auch keine sonstige Vermutung dafür, daß der Kläger aller Lebenserfahrung nach 55,5 Stunden im Juni 1992 für Betriebsratsarbeit aufgewendet hat. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Erforderlichkeit einer Betriebsratstätigkeit nicht nach Erfahrungs- oder Richtwerten bemessen werden (Urteil vom 21. November 1978 - 6 AZR 247/76 - AP Nr. 34 zu § 37 BetrVG 1972), sondern erfordert stets eine Einzelfallbetrachtung (BAG Beschluß vom 16. Oktober 1986 - 6 ABR 4/84 - DB 1987, 1439). Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in Fällen, in denen eine Freistellung unterhalb der Grenzen des § 38 Abs. 1 BetrVG verlangt wurde, eine teilweise Freistellung für möglich gehalten, wenn der Tatsachenvortrag die Prognose zuließ, daß die konkrete Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG nicht ausreichte, um die erforderlichen Betriebsratsarbeiten ordnungsgemäß zu erledigen (Beschluß vom 2. April 1974 - 1 ABR 43/73 - AP Nr. 10 zu § 37 BetrVG 1972). Dazu müssen regelmäßig Betriebsratstätigkeiten in einem bestimmten, der Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfallen. Hierfür ist unabdingbar, daß der Betriebsrat im einzelnen die besonderen Umstände beschreibt, aus



denen sich die regelmäßig ergebenden organisatorischen und zeitlichen Belastungen bestimmen lassen. Zudem muß erkennbar sein, daß die Notwendigkeit einer generellen Freistellung nicht nur vorübergehender Art ist, sondern für die gesamte Restdauer der Wahlperiode besteht (BAG Beschluß vom 13. November 1991, BAGE 69, 34 = AP Nr. 80 zu § 37 BetrVG 1972). An einem solchen Vortrag fehlt es. Zudem ist aus den vom Kläger betriebenen weiteren Verfahren ersichtlich, daß sein Zeitaufwand für Betriebsrätstätigkeiten in den Folgemonaten starken Schwankungen unterlegen ist.

II. Die Revision der Beklagten ist im wesentlichen unbegründet. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Kläger für die im zweitinstanzlichen Verfahren noch streitigen 178,5 Stunden Betriebsrätstätigkeit für Juli bis Dezember 1992 sowie Januar bis März 1993 ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB zusteht.

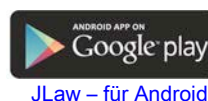
1. In Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Berufungsgericht noch davon ausgegangen, daß ein Betriebsratsmitglied die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung zur Verrichtung gesetzlich zugewiesener Aufgaben darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen hat. Mit der Verwendung des Begriffs der Erforderlichkeit hat der Gesetzgeber die Würdigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles den Tatsachengerichten überlassen und ihnen hierfür bestimmte Beurteilungsspielräume zugestanden. Unbestimmte Rechtsbegriffe können im Revisionsverfahren nur daraufhin überprüft werden, ob die angefochtene Entscheidung Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze



verletzt, ob sie in sich widerspruchsfrei ist und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt (BAG Beschluß vom 17. Februar 1993 - 7 ABR 19/92 - AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu II 2 der Gründe, m.w.N.).

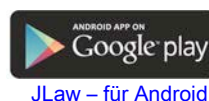
a) Für die Prüfung der Erforderlichkeit hat das Landesarbeitsgericht es für ausreichend gehalten, daß der Kläger eine durch die Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben gekennzeichnete betriebsverfassungsrechtliche Problemlage aufzeigt, für die der beanspruchte Zeitaufwand angemessen ist. Das Berufungsgericht hat damit von der nach dem Gesetz notwendigen Einzelfallbetrachtung abgesehen, weil es die Anforderungen an die Darlegungslast verkannt hat.

b) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats hat das Betriebsratsmitglied die Frage der Erforderlichkeit nicht allein nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten, sondern muß vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus die Interessen des Betriebes einerseits und des Betriebsrats und der Belegschaft andererseits gegeneinander abwägen (BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe, m.w.N.). Die Nachprüfung seiner Entscheidung ist nicht, wie das Landesarbeitsgericht offenbar meint, auf eine reine Mißbrauchskontrolle beschränkt, sondern darauf, ob ein vernünftiger Dritter unter den im Zeitpunkt der Beschlußfassung durch das Betriebsratsmitglied geltenden Umständen ebenfalls eine solche Entscheidung getroffen hätte. Um diese Prüfung vornehmen zu können, hat das Betriebsratsmitglied zunächst stichwortartig zur Art der



Betriebsratstätigkeit und deren Dauer vorzutragen. Das folgt schon aus dem allgemeinen Grundsatz, wonach der Antragsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall auch zu beweisen hat (Zöller, ZPO, 19. Aufl., Vor § 284 Rz 17; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 53. Aufl., Anh § 286 Rz 4, m.w.N.). Angaben zu Art und Umfang der Betriebsratstätigkeit sind an sich schon geeignet, das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des auf § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB gestützten Lohnfortzahlungsanspruchs nachzuvollziehen. Es ist so- dann Sache des Arbeitgebers, seinerseits darzulegen, aus welchen Gründen unter Berücksichtigung der stichwortartigen Angaben des Betriebsratsmitglieds sich begründete Zweifel an der Erforder- lichkeit der angegebenen Tätigkeit ergeben. Erst dann hat das Be- triebsratsmitglied substantiiert darzulegen, aufgrund welcher Um- stände es die Betriebsratstätigkeit für erforderlich halten durf- te.

c) Wie bei der Verteilung der Darlegungslast bei der sozialen Auswahl (BAGE 62, 116, 125 ff. = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 So- ziale Auswahl, zu B II 3 b aa der Gründe, m.w.N.) oder bei der Arbeitgeberkündigung wegen unentschuldigten Fehlens bzw. Vortäu- schens von Arbeitsunfähigkeit (BAG Urteil vom 26. August 1993 - 2 AZR 154/93 - AP Nr. 112 zu § 626 BGB, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu B I 1 c cc der Gründe, m.w.N.) ist auch bei einem Streit um die Entgeltfortzah- lung nach § 37 Abs. 2 BetrVG in Verb. mit § 611 BGB von einer ab- gestuften Darlegungslast auszugehen. Das rechtfertigt sich aus der prozessualen Mitwirkungspflicht nach § 138 Abs. 2 ZPO. Nach



dem Betriebsverfassungsgesetz sind die Mitglieder des Betriebsrats in ihrer Amtsführung unabhängig und unterliegen keiner Kontrolle durch den Arbeitgeber. Für ihre aktuelle oder geplante Betriebsratstätigkeit brauchen sie keine Auskunft zu geben und erst recht nicht seine Zustimmung einzuholen. Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit sind beide verpflichtet (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Angesichts dessen würden die Anforderungen an die Darlegungslast des Betriebsratsmitglieds überspannt, wenn von ihm ohne konkretes Gegenvorbringen eine detaillierte Darlegung verlangt würde, welche Betriebsratsarbeit es für welchen Zeitraum ausgeführt und welche Überlegungen hierfür im einzelnen ausschlaggebend gewesen sind. Stichwortartige Angaben zu Art und Umfang der Betriebsratstätigkeit erlauben dem Arbeitgeber an sich eine zuverlässige Prüfung des Lohnfortzahlungsanspruchs. Betriebsratssitzungen werden ihm bekanntgegeben (§ 30 Satz 3 BetrVG), zu Betriebsversammlungen wird er eingeladen (§ 43 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Der Arbeitgeber hat auch einen Überblick über die mit dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern geführten Gespräche und die zwischen den Betriebsparteien gewechselte Korrespondenz. Über die sich daraus und anhand der betrieblichen Situation für den Betriebsrat ergebenden Arbeitsbelastungen und Informationsbedürfnisse kann er sich aus eigener Kenntnis ein zuverlässiges Bild machen. Der Senat vermag daher auch nicht die Ansicht der Revision zu teilen, wonach der Arbeitgeber infolge Zeitablaufs in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu einer konkreten Erwiderung außerstande sein soll. Vielmehr ist es ihm aufgrund eigener Kenntnis von der Betriebsratsarbeit und den Aktivitäten einzelner Betriebsratsmitglieder zumutbar, auf den Vortrag des Betriebsratsmitglieds konkret einzugehen. Dieses kann dann sein weiteres Vorbringen auf das noch

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

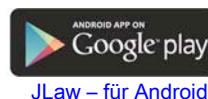


Streiterhebliche konzentrieren. Die Darlegungslast bleibt bei ihm. Schon deswegen und um die Kostenfolge des § 97 Abs. 2 ZPO zu vermeiden, wird dem Betriebsratsmitglied an einer zeitnahen Darlegung und ggf. Konkretisierung gelegen sein.

d) Gemessen an diesen Grundsätzen konnte der Kläger von einer weiteren Konkretisierung der nach Art und Umfang im Berufungsverfahren dargelegten Betriebsratsarbeit absehen. Obwohl die Behauptungen des Klägers überwiegend Gegenstand der Wahrnehmung der eigenen Geschäftsführung der Arbeitgeberin waren, hat die Beklagte sein gesamtes Vorbringen mit Nichtwissen bestritten, weshalb es gem. § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen ist. Demnach konnte der Senat von einer Zurückverweisung des Rechtsstreits absehen.

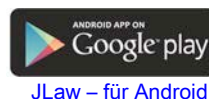
2. Die Revision der Beklagten war auch hinsichtlich der weiteren Ansprüche auf Urlaubsvergütung, einer betrieblichen Sonderzahlung sowie der Feiertagsvergütung im wesentlichen erfolglos.

a) Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der restlichen Urlaubsvergütung für Juli 1992 in Höhe von 415,14 DM brutto auf der Grundlage eines Stundenlohns von 23,31 DM brutto und weiteren 128,70 DM brutto für Januar 1993 unter Zugrundelegung eines Stundenlohns von 23,28 DM brutto. Entgegen der Auffassung der Beklagten führt eine Arbeitsversäumnis des Klägers wegen einer Betriebsrats Tätigkeit im jeweiligen Referenzzeitraum nicht zu einer Verringerung des durchschnittlichen Stundensatzes bei der Berech-



nug der Urlaubsvergütung. Eine verschuldete Arbeitsversäumnis hat nicht vorgelegen.

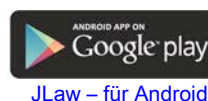
Nach § 10 Ziff. 10.2 Nr. 3 der maßgeblichen Tarifbestimmung bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung Verdienstkürzungen infolge unverschuldeter Arbeitsveräumnis außer Ansatz. Soweit sich der Kläger in den maßgeblichen Referenzzeiträumen für die Erledigung erforderlicher Betriebsratstätigkeiten abgemeldet, jedoch nähere Angaben zur Begründung seines Entgeltfortzahlungsanspruchs zunächst unterlassen hat, liegt keine unverschuldete Arbeitsversäumnis im Rechtssinne vor. Der nach diesem Tarifvertrag maßgebende Verschuldensbegriff entspricht dem in § 616 BGB, § 63 HGB und dem in § 1 LFZG. Ein derartiges Verschulden ist nach ständiger Rechtsprechung (BAG Urteil vom 11. März 1987 - 5 AZR 739/85, - AP Nr. 71 zu § 1 LohnFG, m.w.N.) und einhelliger Meinung in der Literatur (Dersch/Neumann, BUrLG, 7. Aufl., § 11 Rz 56; Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, § 11 BUrLG Rz 80; Stahlhacke, GK-BUrLG, 5. Aufl., § 11 Rz 72 f.) anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer gröblich gegen das von einem verständigen Menschen in eigenem Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Das hat der die Urlaubsvergütung verweigernde Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen. Die fehlende oder spätere Darlegung von Art und Umfang erforderlicher Betriebsratstätigkeiten in einem Prozeß um die Entgeltfortzahlung im Referenzzeitraum ist indes kein Indiz für grobes Verschulden des Arbeitnehmers. Das hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend erkannt. Allerdings hat es übersehen, daß der Kläger einen 23,28 DM brutto übersteigenden Stundenlohn für den Referenzzeitraum hinsichtlich der Urlaubsvergütung für Novem-



ber 1992 nicht dargetan hat. In Höhe eines Betrages von 54,58 DM brutto hat die Revision daher Erfolg.

b) Der Kläger hat auch einen Anspruch auf Zahlung der Differenz zur Sonderzuwendung in Höhe von 162,90 DM brutto. Deren Berechnung war nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien das im Referenzzeitraum August bis Oktober 1993 erzielte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Bei dessen Berechnung war nach den vorgenannten Grundsätzen auch die Zeit zu berücksichtigen, für die sich der Kläger zwecks Erledigung von Betriebsratsarbeit abgemeldet hatte. Erfolgreich war die Revision nur hinsichtlich eines Teilbetrags in Höhe von 12,33 DM brutto, weil der Kläger einen höheren Stundenlohn als 23,28 DM brutto im Referenzzeitraum nicht vorgetragen hat. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

c) Schließlich kann der Kläger auch eine Nachzahlung zur Feiertagsvergütung von insgesamt 38,10 DM brutto verlangen. Ein Grund für die Kürzung der Lohnfortzahlung an Feiertagen ist nicht ersichtlich. Nach § 1 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes ist für die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausgefallene Arbeitszeit diejenige Arbeitsvergütung zu zahlen, die der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Es ist weder von der Revision vorgetragen noch ersichtlich, daß die Arbeit an den geltend gemachten Feiertagen im November und Dezember 1992 sowie Januar 1993 aus einem anderen Grunde ausgefallen wäre. Auch hier hat der Kläger aber keinen höheren Stundenverdienst als 23,28 DM brutto dargelegt; insoweit war die Revision erfolgreich.



3. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger einen über § 291 in Verb. mit § 288 Abs. 1 BGB hinausgehenden Zinssatz zugesprochen. Der Kläger hat den Ersatz von Kreditkosten nach § 286 in Verb. mit § 288 Abs. 2 BGB verlangt und sich hinsichtlich Umfang und Höhe auf einen Kontoauszug berufen. Daraus geht jedoch nur der jeweilige Kontostand und der für diesen Tag in Anspruch genommene Überziehungskredit hervor. Einer näheren Substantiierung hätte es aber schon deswegen bedurft, weil die Beklagte die Aufnahme eines laufenden Kredits und dessen Höhe konkret bestritten hatte (BGH Urteil vom 24. November 1976 - IV ZR 232/74 - DB 1977, 582; Palandt, BGB, 54. Aufl., § 288 Rz 7, m.w.N.). Davon hat der Kläger jedoch abgesehen.

III. Die Kostenentscheidung hinsichtlich des Berufungsverfahrens beruht auf § 97 Abs. 2 ZPO, diejenige des Revisionsverfahrens auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Weller

Steckhan

Schmidt

Meyer

Kleinke



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](#)