

tragungsgemäß beschäftigt worden wäre. Daß, soweit dies rechtlich möglich ist, für die vom Arbeitgeber zu vertretende Unmöglichkeit der Arbeitsleistung oder den Fall des Annahmeverzugs nach dem im Einleitungssatz des § 13 MTV zum Ausdruck kommenden Grundsatz auch die Gegenleistung entfallen soll, behauptet die Beklagte selbst nicht. Dies ist auch nicht der Gegenstand der Regelung. Sie bezieht sich, wie aus den Ausnahmetatbeständen geschlossen werden kann, auf die Fälle der Betriebsstörung (insoweit § 323 BGB) oder auf den Regelungsbereich des § 616 BGB. Das vorliegende Ergebnis wird vielmehr noch durch die Regelung des § 13 Nr. 13.1.1 gestützt, wonach auch bei einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Betriebsstörung — unter diesen Begriff dürfte die Maßnahme der Beklagten hier aber nicht zu subsumieren sein, andernfalls ergäbe sich aber der Anspruch des Klägers aus dieser Anspruchsgrundlage — die bisherige Vergütung weiterzubezahlen ist. Eine Abbedingung der §§ 324, 615 BGB kommt dem Tarifvertrag nicht zum Ausdruck.

Anmerkung:

Das Urteil gehört zu einer Reihe von Entscheidungen, die dem Betriebsrat zu Recht auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung der Schichtenteilung eines einzelnen Arbeitnehmers einräumen (s. AiB 1988, 187, AiB 1990, 37 und AiB 91, 338).

Hermann Oberhofer,
Frankfurt/Main

Betriebs- verfassung

§ 37 Abs. 2 BetrVG

Umfang der Betriebsratsaufgaben; Abmahnung bei Überschreitung

1. Der Betriebsrat wie das einzelne Betriebsratsmitglied hat bei der Prüfung der „Erforderlichkeit“ einer Tätigkeit im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG einen Beurteilungsspielraum. Dieser ist erst überschritten, wenn das Betriebsratsmitglied bei eigener gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung von Arbeitszeit nicht mehr für erforderlich halten durfte.
2. Der Besuch von Gerichtsverhandlungen gehört grundsätzlich nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats.
3. Überschreitet ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied seinen Aufgabenbereich, kann es wegen Verletzung der Arbeitspflicht abgemahnt werden.
4. Ist ein Betriebsratsmitglied der objektiv fehlerhaften Ansicht, eine Betriebsratsaufgabe wahrzunehmen, kommt eine Abmahnung des Arbeitgebers wegen einer dadurch bedingten Versäumnis der Arbeitszeit nicht in Betracht, wenn es sich um die Verkennung schwieriger oder ungeklärter Rechtsfragen handelt.

(Leitsatz 4 = Amtlicher Leitsatz, Leitsätze 1–3 vom Bearbeiter)

BAG, Urteil vom 31. 8. 1994
– 7 AZR 893/93 –

Sachverhalt:

In einem Verlagsunternehmen bestand ein fünfköpfiger Betriebsrat. Er beschloß, daß die stellvertretende Vorsitzende an einer arbeitsgerichtlichen Verhandlung teilnehmen sollte, bei der es um die betriebsbedingte Kündigung eines Mitarbeiters ging. Ziel war es, bei dieser Gelegenheit konkrete wirtschaftliche Daten über das Unternehmen zu erhalten.

Die beabsichtigte Teilnahme wurde dem Arbeitgeber mitgeteilt, der unter Hinweis auf die BAG-Recht-

**Betriebsrats-
beschluss**

sprechung den Standpunkt vertrat, hier liege keine von § 37 Abs. 2 BetrVG gedeckte Betriebsratsaufgabe vor.

Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende nahm gleichwohl an der Verhandlung teil; insgesamt war sie eineinhalb Stunden von ihrem Arbeitsplatz abwesend. Für diese Zeit wurde am Ende des Monats ein Lohnabzug vorgenommen. Außerdem erhielt sie ein Abmahnungsschreiben, in dem es hieß, im Wiederholungsfalle müsse sie mit Kündigung rechnen.

Die Klage, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, hatte nur in der ersten Instanz Erfolg; beim LAG Hamm und beim BAG verlor die Klägerin ihren Prozeß.

Aus den Gründen:

Das BAG hatte sich mit dem Umfang der Betriebsratsaufgaben (1.) sowie mit den möglichen Sanktionen bei ihrer Überschreitung (2.) zu befassen.

1. Mit den in Leitsatz 1 und Leitsatz 2 wiedergegebenen Aussagen bewegte sich das BAG im Rahmen seiner bisherigen Rechtsprechung. Die Teilnahme an Gerichtsverhandlungen gehöre deshalb nicht zu den Tätigkeiten des Betriebsrats, weil dieser „nicht für die Wahrnehmung arbeitsvertraglicher Rechte der einzelnen Arbeitnehmer zu sorgen“ habe. Soweit Betriebsratsmitglieder in den §§ 82–84 BetrVG bei der Wahrung von Individualrechten mitwirken könnten, handele es sich um „innerbetrieblich zu lösende Anliegen der Arbeitnehmer“. Immerhin läßt das BAG einige Ausnahmen zu. So könne die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Kündigungsschutzverfahren eventuell dann zu dessen Amtsobliegenheiten gehören, „wenn er davon ausgehen darf, daß er die dort zu erwartenden Informationen in weiteren, konkret anstehenden Anhörungsverfahren oder etwa in naher Zukunft für die gezielte Wahrnehmung anderer gesetzlicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben einsetzen kann“. Die Erwartung, Angaben über die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu erhalten, reiche allerdings nicht; einen solchen von einzelnen gesetzlichen Aufgaben unabhängigen Informationsanspruch habe nur der Wirtschaftsausschuß, nicht jedoch der Betriebsrat. Schließlich wird noch angedeutet, daß eventuell die Überwachungsfunktion des Betriebsrats nach § 75 Abs. 1 BetrVG und nach § 80 Abs. 1 BetrVG sowie die beabsichtigte Ausübung eines Initiativrechts eine Teilnahmebefugnis begründen könnten, doch sei in dieser Richtung nichts vorgetragen worden. Trotz der grundsätzlichen Anerkennung des Beurteilungsspielraums: Nach BAG war daher im konkreten Fall das Maß des „Erforderlichen“ überschritten.

2. Was die Abmahnung betrifft, so komme sie in Betracht, „wenn das Betriebsratsmitglied zumindest auch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat.“ Dies sei hier der Fall, da der Arbeitgeber ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit gerügt habe.

Bei der Abmahnung komme es nicht auf die subjektive Vorwerfbarkeit des Verhaltens an; es sei allein darauf abzustellen, ob der Vorwurf objektiv gerechtfertigt sei. Im konkreten Fall sei die Rechtslage angesichts zweier früherer Entscheidungen des erkennenden Senats eindeutig geklärt gewesen; darauf sei die Klägerin auch von ihrem Arbeitgeber hingewiesen worden. Es bestehe ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, „daß das Betriebsratsmitglied sorgfältig das Vorliegen derjenigen Voraussetzungen prüft, unter denen ihm das Betriebsverfassungsgesetz einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zubilligt.“

Bei Abmahnungen sei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. „Danach ist die Ausübung eines einseitigen Bestimmungsrechts unzulässig, wenn sie der Gegenseite unverhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere weniger schwerwiegende Maßnahmen möglich gewesen wären, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung getragen hätten oder ihm zumindest zumutbar gewesen wären.“ Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei als Übermaßverbot zur Vermeidung schwerwiegender Rechtsfolgen bei nur geringfügigen Rechtsverstößen zu verstehen. Im konkreten Fall würden insoweit keine Bedenken bestehen, da die Klägerin „in einem nicht ganz unerheblichen Umfang ihrer Arbeitspflicht nicht nachgekommen“ sei. Auch sei sie zuvor auf die sich abzeichnende Arbeitsvertragsverletzung mehrfach und in angemessener Form hingewiesen worden. Die Abmahnung war daher nach Auffassung des BAG nicht zu beanstanden.

Anmerkung:

1. Die These des BAG, die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung gehöre im Regelfall nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats, vermag nicht zu überzeugen. Die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG niedergelegte Überwachungsbefugnis bezieht sich u. a. auf alle Gesetze, also auch auf das Kündigungsschutzrecht. Nirgends ist im Gesetzeswortlaut auch nur angedeutet, daß Überwachungshandlungen gewissermaßen auf den Betrieb territorial begrenzt wären; geht es an anderer Stelle um das Verhalten des Arbeitgebers, muß der Betriebsrat keineswegs vor der Tür bleiben. Im Bereich des Arbeitsschutzrechts ist dies in § 89 BetrVG ausdrücklich verankert; im vorliegenden Fall kann nichts anderes gelten. Das BAG hat eine Berufung auf § 80

Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Keine Teilnahme an Gerichtsverhandlungen

Ausnahmen

Abs. 1 auch durchaus zugelassen – allerdings fragt man sich, wie es dann überhaupt noch seine Grundaussage rechtfertigen will: In praktisch allen arbeitsgerichtlichen Verfahren geht es darum, ob bei einzelnen Vorgängen im Betrieb das geltende Recht beachtet wurde oder nicht.

Wenig befriedigend ist die weitere Überlegung des Gerichts, der Betriebsrat hätte kein allgemeines Recht, wirtschaftliche Daten über das Unternehmen zu erhalten. Dies wird zwar der Entgegensetzung von § 106 BetrVG auf der einen und § 80 Abs. 2 BetrVG auf der anderen Seite gerecht, doch muß man sich im klaren sein, daß eine solche Abstufung zwischen Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat sehr selektiv wirkt. Kluge oder gut beratene Betriebsräte werden immer einen „Auhänger“ finden, um einen ausreichenden betrieblichen Anlaß für die Information oder besonders Ehrlichen bleiben auf der Strecke. Stattdessen hätte es nahegelegen, angesichts der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 75 Abs. 1 und nach sämtlichen Ziffern des § 80 Abs. 1 BetrVG zumindest eine Vermutung des Inhalts aufzustellen, daß der Betriebsrat Daten über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens für die Ausübung seiner Rechts benötigt.

Schließlich wäre auch die Frage zu prüfen, ob und inwieweit die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung unter § 37 Abs. 6 BetrVG fallen kann. Anders als § 37 Abs. 7 verlangt die Vorschrift keinen bestimmten Träger und keine bestimmte Veranstaltungsortart; allein entscheidend ist, daß die zu erwerbenden Kenntnisse für die Betriebsratsstätigkeit „erforderlich“ sind. Genauso wie das einzelne Betriebsratsmitglied sich Kenntnisse im Selbststudium (und dies innerhalb der Arbeitszeit) verschaffen kann, muß es ihm auch möglich sein, die nötigen Informationen durch Besuche von Gerichtshandlungen zu erwerben. Im konkreten Fall war allerdings nichts in dieser Richtung vorgetragen worden, jedoch muß man sich angesichts des Grundsatzes „iura novit curia“ (= das Gericht wendet das geltende Recht automatisch an) und des Amtsermittlungssgrundsatzes nach § 83 Abs. 1 ArbGG fragen, inwieweit hier nicht eine weitere Aufklärung geboten gewesen wäre.

2. Auch wenn man den Ausgangspunkt des BAG bei § 37 Abs. 2 BetrVG teilt, ist damit noch nichts über die Zulässigkeit der Abmahnung gesagt. Inhaltlich geht es um eine betriebsverfassungssrechtliche Frage, über die man – wie ausgeführt – durchaus unterschiedlicher Meinung sein kann. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende hatte nicht etwa den Montag vormittag „blau gemacht“ – hier wäre nicht das Geringste gegen eine Abmahnung einzuwenden. Vielmehr hat sie ihre Arbeitspflicht nur deshalb nicht erfüllt, weil sie eine andere Auffas-

Zulässigkeit der Abmahnung

Unbefriedigende Überlegung des Gerichts

1. Dem Betriebsrat kann es nicht verwehrt werden, seine bürormäßige Ausstattung der in zwischen in den Unternehmen und Verwaltungen üblichen technischen Entwicklung anzuzupassen.

2. In einem Betrieb mit 460 Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie NW anzuwenden sind, ist für die Arbeit eines dort gewählten Betriebsrats, der fünf Ausschüsse gebildet hat und in dessen Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss besteht, wegen der zahlreichen zu erledigenden Aufgaben im Regelfall ein Personalcomputer mit entsprechender Ausstattung erforderlich i. S. des § 40 Abs. 2 BetrVG.

3. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat einen PC mit Bildschirm, Tastatur, Drucker und der Standard-Software MS-Office for Windows zur Verfügung zu stellen.

4. Der Einsatz eines Personalcomputers ist auch dann für die Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich i. S. d. § 40 Abs. 2 BetrVG, wenn im Betrieb im erhebli-

PC-Ausstattung des Betriebsrats

§ 40 BetrVG

Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Bremen

sung zum Umfang der Betriebsratsstätigkeit vertrat als der Arbeitgeber. Sie insoweit mit dem Risiko zu belasten, bei Fehleinschätzungen das eigene arbeitsverhältnis zu gefährden, stellt der Sache nach eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit dar, die durch § 78 Satz 2 BetrVG verboten ist (richtig Klitner, Anmerkung zu BAG EZA § 611 BGB Abmahnung Nr. 26). Meinungsverschiedenheiten über die Ausübung der Betriebsratsstätigkeit sollen daher allein mit betriebsverfassungssrechtlichen Mitteln, insbesondere im Rahmen des § 23 BetrVG, ausgeräumt werden. Dem entspricht es, daß eine vorherige gerichtliche Klärung, ob man nun an der Verhandlung teilnehmen darf oder nicht, selbstredend im Beschlußverfahren erfolgen würde; eine im Urteilsverfahren erhobene Feststellungsklage, man sei unter bestimmten Voraussetzungen von der Arbeit befreit, würde zu einer Abgabe ins Beschlußverfahren führen. Es gibt keinen Grund, weshalb man ausschließlich bei der Frage der Sanktionen von der betriebsverfassungssrechtlichen Ebene in die arbeitsvertragliche Ebene überwechseln müßte.

Benachteiligung wegen Betriebsratsstätigkeit