

Entscheidung

Die Revision der Kläger vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Den Feststellungsantrag hinsichtlich der prozentualen Lohnerhöhung hielt das Gericht bereits für zu unbestimmt und daher unzulässig.

Für die begehrte Einmalzahlung fehlte es an der erforderlichen Anspruchsgrundlage. Die Kläger können keinen Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten. Dieser verbietet es, sachfremde Gruppen zu bilden sowie willkürlich einzelne Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe schlechter zu stellen. Die Beklagte hatte jedoch weder Gruppen gebildet noch eine verteilende Entscheidung vorgenommen. Die Belegschaft teilte sich unabhängig vom Willen der Beklagten in eine Gruppe von Arbeitnehmern, die das Angebot annahm, und eine, die es ablehnte. Die Teilung erfolgte ausschließlich aufgrund der Entscheidung jedes einzelnen Mitarbeiters für oder gegen die Ergänzungsvereinbarung. Die anschließende Einmalzahlung erfolgte nur in Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung. Darin ist keine verteilende Entscheidung der Beklagten zu sehen.

Schließlich verneinte das BAG, unabhängig davon, ob eine Anspruchsgrundlage bestand, einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB. Danach darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nicht benachteiligen, wenn sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Eine Benachteiligung lag hier aber bereits deshalb nicht vor, weil die Beklagte nur ihre vertraglichen Verpflichtungen erfüllte. Dies stellt keine Benachteiligung dar.

Konsequenzen

Das BAG hatte vorliegend nur über die Einmalzahlung zu entscheiden. Allerdings kann für die Lohnerhöhung konsequenterweise nichts anderes gelten. Ausdrücklich offen ließ das BAG, ob die oben genannten Grundsätze auch gelten, wenn die Vertragsgrundlage unwirksam ist oder ob in einem solchen Fall eine verteilende Entscheidung – und damit ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz – vorliegt.

Praxistipp

Arbeitgebern, die Leistungen gewähren, ist aufgrund dieser Rechtsprechung zu raten, keine Anhaltspunkte dafür zu liefern, dass der Leistungsgewährung eine weitere Entscheidung zugrunde liegt, die über die bloße Erfüllung einer Verpflichtung hinausgeht. Sie sollten es bei der bloßen Vertragserfüllung belassen und keine weitergehenden Erklärungen abgeben.

RAin Nadine Hesser,
Frankfurt

Betriebsräte müssen sich ab- und anmelden

§ 37 Abs. 2 BetrVG

1. Ein Betriebsratsmitglied muss sich grundsätzlich beim Arbeitgeber abmelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitteilen, um ihm zu ermöglichen, die Arbeit umzuverteilen.

2. Die Abmeldepflicht kann im Einzelfall entfallen, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt.

3. In jedem Fall ist das Betriebsratsmitglied verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der Betriebsratsstätigkeit, die es in einem bestimmten Zeitraum geleistet hat, mitzuteilen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09

Problempunkt

Ein Arbeitgeber wies die Mitglieder des Betriebsrats an, sich vor Aufnahme einer Betriebsratsstätigkeit immer bei ihm ab- und nach Beenden wieder anzumelden, auch wenn sie dafür den Arbeitsplatz nicht verlassen müssen. Dagegen wehrte sich der Betriebsrat erfolglos vor dem Arbeitsgericht und dem LAG.

Entscheidung

Das BAG schloss sich der Auffassung der Vorinstanzen an. Es wiederholte zunächst die unbestrittene Rechtsprechung, wonach ein Betriebsratsmitglied sich beim Arbeitgeber ab- und anzumelden hat, wenn es für eine Betriebsratsstätigkeit seinen Arbeitsplatz verlässt. Sodann hob das BAG hervor, dass alle Arbeitnehmer – auch Betriebsratsmitglieder – aus einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet sind, sich immer ab- bzw. anzumelden, wenn sie die vertragliche Arbeitsleistung nicht erbringen. Diese Meldepflicht soll das Unternehmen in die Lage versetzen, den Arbeitsausfall durch organisatorische oder sonstige Maßnahmen abzufedern und damit den Betrieb aufrechtzuerhalten.

Ausgehend davon sah das BAG die Betriebsratsmitglieder dazu verpflichtet, sich zur Betriebsratsstätigkeit grundsätzlich immer beim Arbeitgeber ab- bzw. anzumelden, auch wenn sie ihren Arbeitsplatz tatsächlich nicht verlassen. Einschränkend wies das Gericht darauf hin, dass diese Meldepflicht entfällt, wenn es nicht in Betracht kommt, die Arbeitseinteilung um-

zuorganisieren. Sollte danach im Einzelfall ein Betriebsratsmitglied nicht verpflichtet sein, sich ab- und anzumelden, muss es dem Arbeitgeber aber jedenfalls im Nachhinein die Gesamtdauer seiner Betriebsratsstätigkeit mitteilen.

Konsequenzen

Im Zweifelsfall sind die Betriebsratsmitglieder immer verpflichtet, sich für Betriebsratsstätigkeit beim Arbeitgeber ab- und anzumelden. Dies greift nicht in die Rechte des Betriebsrats ein. Der Arbeitgeber kontrolliert dadurch auch nicht die Betriebsratsarbeit. Nur im Einzelfall bei einer besonderen Fallgestaltung kann ein Betriebsratsmitglied nicht verpflichtet sein, sich abzumelden, z. B. wegen eines kurzen Telefonats am Arbeitsplatz zu Betriebsratsthemen. Dann muss der Betriebsrat aber im Nachhinein die Gesamtdauer der Arbeitszeiten, die die Mitglieder für Betriebsratsstätigkeiten aufgewendet haben, dem Arbeitgeber offenbaren. Die Erfassung und Summierung dieser „Fehlzeiten“ bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Sie ist gesetzlich in § 37 Abs. 2 BetrVG verankert. Der Arbeitgeber kann sie daher auch durchsetzen.

Praxistipp

Arbeitgeber verzichten oft aus Angst vor der Reaktion des Betriebsrats darauf, die An- und Abmeldepflicht durchzusetzen. Betriebsräte weigern sich häufig, sie zu beachten – aus Angst vor Repressionen des Arbeitgebers. Beide Ängste sind i. d. R. unberechtigt. Dem Unternehmen ermöglichen die An- und Abmeldepflichten, den Einsatz von Arbeitskräften zutreffend zu planen. Zudem widerlegen die tatsächlichen Betriebsratszeiten oft die Vorurteile des Arbeitgebers. Das hilft auch den Betriebsräten, die häufig unter Rechtfertigungsdruck im Hinblick auf ihre „normale“ Arbeit geraten.

Schließlich bietet das Nachhalten von Betriebsratszeiten auch die Chance, die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gerecht zu gestalten, namentlich bei Boni. Deren Zahlung hängt oft davon ab, dass der Betroffene individuelle Jahresziele erreicht. Diese müssen berücksichtigen, wie viele Arbeitsstunden das Betriebsratsmitglied zur Verfügung hat, um die Ziele zu erreichen. Arbeitsausfall durch Betriebsratsstätigkeit darf sich nicht zu seinen Lasten auswirken. Bei der Bemessung der Zielerreichung, idealiter schon bei der Zielsetzung, sind also solche Ausfallzeiten zu beachten. Das ist jedoch objektiv nachvollziehbar nur möglich, wenn man die Zeit kennt, die für Betriebsratsstätigkeit abgeht und damit für die „normale“ Arbeit fehlt. Es gibt also neben der Rechtslage auch viele gute Gründe, die Betriebsratszeiten zu erfassen.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Heucking Kühn Lürer Wojtek, Frankfurt am Main