

BUNDESARBEITSGERICHT



7 ABR 135/09
18 TaBV 6/08
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2011

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 29. Juni 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Glock für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. Mai 2009 - 18 TaBV 6/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Mitglieder des Betriebsrats 1
verpflichtet sind, sich ab- und zurückzumelden, wenn sie an ihren Arbeitsplätzen Betriebsratstätigkeit versehen.

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist ein Unternehmen für automobiler 2
Marktforschung mit etwa 220 Arbeitnehmern. Der zu 1. beteiligte Antragsteller ist der in ihrem Betrieb gewählte Betriebsrat. Er besteht aus neun Mitgliedern, die überwiegend im Bereich Informationstechnologie, zum Teil auch in der Datenerfassung und der Telefonzentrale beschäftigt sind.

Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 26. Oktober 3
2007 mit, seine Mitglieder hätten sich bei der Ausübung jeder Betriebsratstätigkeit bei ihrem Vorgesetzten ab- und zurückzumelden.

Der Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren 4
die Auffassung vertreten, es bestehe keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Betriebsratsmitglieds, sich beim Arbeitgeber ab- und zurückzumelden, wenn Betriebsratstätigkeit verrichtet werde. Die Rechtsstellung des Betriebsratsmitglieds bestimme sich allein betriebsverfassungsrechtlich. Das Betriebsverfassungsgesetz begründe für die Befreiung von der Arbeitspflicht - anders als § 37 Abs. 6 BetrVG für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen - keine Ab- und Anmeldepflicht. Dem Betriebsratsmitglied obliege es lediglich nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG, darüber zu entscheiden, ob die betrieblichen Belange es erforderten, den Arbeitgeber über die anstehende Betriebsratstätigkeit zu informieren. Das gelte auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz nicht verlasse. Aus § 37 Abs. 2 BetrVG folge nur die Verpflichtung, dem Arbeitgeber nachträglich den zeitlichen Umfang der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen. Da nur eine betriebsverfassungsrechtliche Obliegenheit und keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht bestehe,

könne der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied auch nicht aufgrund von § 106 Satz 1 GewO anweisen, sich ab- und zurückzumelden.

Der Betriebsrat hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt 5

festzustellen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz an- und abzumelden;

hilfsweise

festzustellen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz an- und abzumelden, wenn dem Betriebsratsmitglied im Einzelfall eine Umorganisation der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit bei gewissenhafter Prüfung nicht erforderlich erscheint.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, die Betriebsratsmitglieder müssten sich aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht ab- und zurückmelden, wenn sie Betriebsratstätigkeiten ausübten. Der Arbeitgeber müsse darüber informiert werden, dass die Arbeit beendet werde, um den Arbeitsablauf umorganisieren und auf die Betriebsratstätigkeit Rücksicht nehmen zu können. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 BetrVG betreffe ausschließlich das betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und einzelner Betriebsratsmitglied, wenn es betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrnehme. Für das Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds mit dem Arbeitgeber gelte § 2 Abs. 1 BetrVG nicht. Das Betriebsratsmitglied habe unabhängig vom Verlassen des Arbeitsplatzes und der Dauer der Betriebsratstätigkeit keinen Beurteilungsspielraum in der Frage, ob es sich ab- und zurückmelde. 6

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Hauptantrag mit der Maßgabe der Ab- und Anmeldung weiter. Als Hilfsantrag hat der Betriebsrat mit der Rechtsbeschwerdebegründung zunächst nicht den im zweiten Rechtszug gestellten Eventualantrag angekündigt. Er hat vielmehr das Ziel verfolgt festzustellen, dass seine Mitglieder nur nach eigenem Ermes- 7

sen verpflichtet sind, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz ab- und anzumelden. In der Anhörung vor dem Senat hat der Betriebsrat klargestellt, dass er den Hilfsantrag in der Fassung zweiter Instanz mit der Maßgabe der Ab- und Anmeldung verfolgt. Die Arbeitgeberin hat der aus ihrer Sicht gegebenen Antragsänderung widersprochen. Der Betriebsrat hat höchst hilfsweise den Eventualantrag aus der Rechtsbeschwerdebegründung gestellt.

- B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Anträge des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 8
- I. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet. 9
1. Die Verfahrensvoraussetzungen sind erfüllt. 10
- a) Wie die gebotene Auslegung ergibt, will der Betriebsrat festgestellt wissen, dass sich das einzelne Betriebsratsmitglied unabhängig von der Art der zu leistenden Arbeit nicht für die Dauer der Betriebsratstätigkeit abmelden und sich danach nicht zurückmelden muss, wenn es seinen Arbeitsplatz nicht verlässt. 11
- b) Mit diesem Verständnis ist der Hauptantrag zulässig. 12
- aa) Der Senat hat im Beschlussverfahren zu entscheiden. Er hat die richtige Verfahrensart nach § 92 Abs. 2 Satz 1, § 73 Abs. 2, § 65 ArbGG nicht zu prüfen, wenn die Beteiligten die Verfahrensart - wie hier - in erster Instanz nicht gerügt haben. Das vom Betriebsrat gewählte Beschlussverfahren ist im Übrigen die richtige Verfahrensart (*§ 2a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 ArbGG*). Die begehrte Feststellung ist betriebsverfassungsrechtlicher Art. Der Betriebsrat ist als Gremium berechtigt durchzusetzen, dass seine Mitglieder für erforderliche Betriebsratstätigkeiten von der Arbeitspflicht befreit werden und dabei nur den gesetzlich vorgesehenen Beschränkungen unterliegen (*vgl. in dem anderen Zusammenhang der Geltendmachung von Schulungskosten zB BAG 17. November 2010 - 7 ABR 113/09 - Rn. 19 mwN, EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 10; ohne Problematisierung vorausgesetzt von BAG 14. Februar 1990*) 13

- 7 ABR 13/88 - zu B der Gründe, BB 1990, 1625; 23. Juni 1983 - 6 ABR 65/80 - zu II 1 und 2 der Gründe, BAGE 43, 109; in der Begründung abweichend BAG 27. Juni 1990 - 7 ABR 43/89 - zu II 1 der Gründe, BAGE 65, 230, das für die Zulässigkeit des Feststellungsantrags einen eigenen Anspruch des Betriebsrats(-gremiums) aus § 37 Abs. 2 BetrVG unterstellt).

bb) Der Hauptantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem steht nicht entgegen, dass er sich auf verschiedene Fallgestaltungen der Abmeldung von der Arbeit wegen Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz und der Rückmeldung danach bezieht. Er erfasst alle denkbaren Konstellationen, wenn das Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz nicht verlässt, und lässt deshalb nichts unbestimmt. Die Frage, ob die fehlende Verpflichtung, sich bei der Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz ab- und zurückzumelden, in allen vom Hauptantrag erfassten Fallgestaltungen festgestellt werden kann, stellt sich erst bei der Prüfung, ob der Antrag begründet ist (vgl. BAG 17. August 2010 - 9 ABR 83/09 - Rn. 10 mwN, AP SGB IX § 95 Nr. 3 = EzA SGB IX § 95 Nr. 3). Ein solcher Globalantrag ist umfassend, aber nicht unbestimmt (BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 15, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7). 14

cc) Der Hauptantrag wird den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO gerecht. 15

(1) Der Streit über die Ab- und Rückmeldepflicht eines Betriebsratsmitglieds bei der Ausübung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis der Betriebsparteien im Sinne einer durch die Herrschaft von Rechtsnormen - hier § 37 Abs. 2, § 2 Abs. 1 BetrVG, § 241 Abs. 2 BGB - über einen konkreten Sachverhalt entstandenen rechtlichen Beziehung einer Person zu einer anderen Person (vgl. BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 20, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7). 16

(2) Für den Streit über diese Pflicht kommt dem Betriebsrat das erforderliche Feststellungsinteresse gelöst von einem konkreten Ausgangsfall zu. Die 17

Frage der Ab- und Rückmeldepflicht tritt im Betrieb häufiger auf, wie das Schreiben der Arbeitgeberin vom 26. Oktober 2007 zeigt. Das Problem kann sich künftig jederzeit wiederholen (*vgl. für die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts BAG 17. November 2010 - 7 ABR 123/09 - Rn. 22, EzA BetrVG 2001 § 99 Eingruppierung Nr. 7*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht für unbegründet erachtet. Der uneingeschränkt gestellte Hauptantrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen er in der Sache erfolglos ist. Die umstrittenen Pflichten zur Abmeldung für die Dauer der am Arbeitsplatz auszuübenden Betriebsrats Tätigkeit und zur Rückmeldung nach ihrem Ende lassen sich weder allgemein bejahen noch generell verneinen. Sie hängen von den Umständen des Einzelfalls ab. 18

a) Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind nicht freigestellte Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss der Arbeitsbefreiung nicht zustimmen (*vgl. nur BAG 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 79, 263*). Ein Betriebsratsmitglied, das seinen Arbeitsplatz verlässt, um Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen, hat sich aber nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht beim Arbeitgeber abzumelden. Es ist auch verpflichtet, sich zurückzumelden, sobald es nach Beendigung der Betriebsrats Tätigkeit seine Arbeit wieder aufnimmt (*vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 119 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 135; 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 79, 263; 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - zu 2 b bb der Gründe, BAGE 71, 14; 14. Februar 1990 - 7 ABR 13/88 - zu B 2 der Gründe, BB 1990, 1625; 23. Juni 1983 - 6 ABR 65/80 - zu II 1 der Gründe, BAGE 43, 109*). 19

aa) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde treffen Betriebsratsmitglieder nicht nur kollektivrechtliche Obliegenheiten zur Ab- und Rückmeldung 20

aufgrund des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 BetrVG. Die Pflicht, sich beim Arbeitgeber abzumelden, wenn während der Arbeitszeit die geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht wird, trifft alle Arbeitnehmer gleichermaßen. Sie ist - ebenso wie die Rückmeldepflicht - eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht (vgl. nur BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 119 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 135; 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 b der Gründe, BAGE 79, 263; 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - zu 2 b bb der Gründe, BAGE 71, 14, das offenlässt, ob sich die Pflichten daneben auch aus dem in § 2 Abs. 1 BetrVG normierten kollektivrechtlichen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien ergeben).

bb) Die Meldepflichten dienen dem Zweck, dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern, vor allem den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu überbrücken (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - zu B II 2 c der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 119 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 135). Um diesen Zweck zu erfüllen, genügt es, wenn das Betriebsratsmitglied bei der Abmeldung den Ort und die 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 Betriebsratsmitglied muss die Art der geplanten Betriebsratstätigkeit deshalb nicht mitteilen (vgl. BAG 15. März 1995 - 7 AZR 643/94 - zu I 1 b der Gründe, BAGE 79, 263 unter teilweiser Aufgabe von BAG 14. Februar 1990 - 7 ABR 13/88 - zu B 2 der Gründe, BB 1990, 1625). Wie das Betriebsratsmitglied die Meldungen bewirkt, ist seine Sache (vgl. BAG 13. Mai 1997 - 1 ABR 2/97 - aaO).

21

cc) Diese vertraglichen Nebenpflichten werden nicht dadurch zu betriebsverfassungsrechtlichen, kollektivrechtlich begründeten Pflichten, weil das Betriebsratsmitglied von der Arbeitspflicht befreit werden soll, um Betriebsratstätigkeit auszuüben. § 37 Abs. 2 BetrVG umschreibt nur einen besonderen, betriebsverfassungsrechtlich begründeten Anlass für eine Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt. Damit werden die Verpflichtungen

22

tungen, sich beim Arbeitgeber ab- und zurückzumelden, keine ausschließlich kollektivrechtlichen Pflichten. Dieselben Verpflichtungen treffen jeden Arbeitnehmer auch in anderen Fällen, in denen er Anspruch darauf hat, unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Arbeitspflicht befreit zu sein. Die Ab- und Rückmeldepflichten beruhen ebenso wie der Entgeltanspruch, der dem Betriebsratsmitglied im Fall des § 37 Abs. 2 BetrVG erhalten bleibt, nicht auf Betriebsverfassungsrecht, sondern auf Individualrecht, dem Arbeitsvertrag (*vgl. BAG 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - zu 2 b bb der Gründe, BAGE 71, 14*). Sie sind als Rücksichtspflichten auf die Organisationsinteressen des Arbeitgebers iSv. § 241 Abs. 2 BGB zu verstehen.

b) Diese Grundsätze sind auf Fallgestaltungen zu übertragen, in denen das Betriebsratsmitglied seinen Arbeitsplatz nicht verlässt, um Betriebsratstätigkeit zu versehen. Grundsätzlich besteht auch in diesen Fällen eine Ab- und Rückmeldepflicht. Aufgrund der Umstände des Einzelfalls - etwa der Art der Arbeitsaufgabe, der wahrzunehmenden Betriebsratstätigkeit oder der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung - können die Rücksichtspflichten jedoch entfallen. Der Arbeitgeber kann dann verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum verrichteten Betriebsratstätigkeit nachträglich mitgeteilt wird. Da der Bestand der Ab- und Rückmeldepflichten von den Umständen des Einzelfalls abhängt, kann der Senat die mit dem Hauptantrag erstrebte Feststellung, dass die Betriebsratsmitglieder (*generell*) nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz ab- und anzumelden, nicht treffen.

23

aa) Grundsätzlich hat sich auch das Betriebsratsmitglied, das am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeit verrichtet, beim Arbeitgeber abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit mitzuteilen und sich nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zurückzumelden. Das gebietet der Zweck der Pflichten, der in der Rücksicht auf die Organisationsinteressen des Arbeitgebers besteht. Dem Arbeitgeber soll insbesondere ermöglicht werden, den Arbeitsausfall zu überbrücken. Er soll darüber entscheiden

24

können, ob und ggf. welche Maßnahmen er ergreifen will, um die aus seiner unternehmerischen Sicht unabdingbaren Arbeitsabläufe sicherzustellen.

bb) Das Betriebsratsmitglied ist nach dem Schutzzweck der Rücksichtspflichten allerdings nicht verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden, bevor es an seinem Arbeitsplatz die Betriebsratsstätigkeit aufnimmt, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. In solchen Konstellationen besteht auch keine Rückmeldepflicht. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, sich im Fall der während der Arbeitszeit geleisteten Betriebsratsstätigkeit beim Arbeitgeber abzumelden, folgt nicht aus einem Recht des Arbeitgebers, bereits im Voraus zu erfahren, ob das Betriebsratsmitglied seiner Arbeitspflicht nachkommt, die ihm als Arbeitnehmer obliegt. Die Pflicht ist für die Dauer der Betriebsratsstätigkeit nach § 37 Abs. 2 BetrVG gerade aufgehoben. Die Abmeldepflicht des Betriebsratsmitglieds beruht vielmehr auf dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers daran, auf den Arbeitsausfall des Betriebsratsmitglieds umgehend reagieren und durch organisatorische Maßnahmen für Abhilfe sorgen zu können. Kommen solche organisatorischen Maßnahmen - zB wegen der Art der Tätigkeit, des Zeitpunkts und des Anlasses der Arbeitsunterbrechung sowie ihrer voraussichtlichen Dauer - nicht ernsthaft in Betracht, besteht kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, schon vor der Aufnahme der Betriebsratsstätigkeit über sie informiert zu werden. Während der Arbeitgeber den Arbeitsausfall zB eines Fluglotsen oder Callcenterarbeitnehmers stets überbrücken müssen, wird es für ihn regelmäßig nicht ernsthaft in Betracht kommen, die Arbeit umzuorganisieren, wenn ein ausschließlich mit einem langfristig angelegten Projekt befasster Entwicklungsingenieur seine Tätigkeit kurzfristig unterbricht, um an seinem Arbeitsplatz Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Entsprechendes wird gelten, wenn ein angestellter Lehrer während der Korrektur von Klassenarbeiten in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied ein Telefongespräch führt. In derartigen Konstellationen begründen die berechtigten organisatorischen Interessen des Arbeitgebers keine Ab- und Rückmeldepflicht des Betriebsratsmitglieds.

25

- cc) Ist ein Betriebsratsmitglied wegen der konkreten Umstände nicht verpflichtet, sich vor und nach der Betriebsratstätigkeit ab- und zurückzumelden, kann der Arbeitgeber allerdings verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum vorgesehenen Betriebsratstätigkeiten nachträglich mitgeteilt wird. Er hat ein berechtigtes Interesse daran zu erkennen, für welche Zeiten er aufgrund von Betriebsratstätigkeit nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. § 37 Abs. 2 BetrVG Entgelt leisten muss, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeit geleistet hat. Meldet sich das Betriebsratsmitglied ab und zurück, entfällt demgegenüber die Dokumentationspflicht (*vgl. BAG 14. Februar 1990 - 7 ABR 13/88 - zu B 2 der Gründe, BB 1990, 1625*). 26
- c) Der Hauptantrag konnte deswegen keinen Erfolg haben. Er erfasst jedenfalls auch Fallgestaltungen, in denen die Betriebsratsmitglieder wegen der organisatorischen Interessen der Arbeitgeberin eine Ab- und Rückmeldepflicht trifft. 27
- II. Der durch die Abweisung des Hauptantrags zur Entscheidung des Senats angefallene Hilfsantrag ist zulässig, aber in der Sache erfolglos. 28
1. Der Eventualantrag ist zulässig. 29
- a) Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn auch auslegungsbedürftig. Dem Betriebsrat geht es mit dem vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt gestellten Hilfsantrag darum festzustellen, dass eine Ab- und Rückmeldepflicht des Betriebsratsmitglieds nicht besteht, wenn es eine Umorganisation der Arbeit während der Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz im Einzelfall als nicht erforderlich beurteilt. Zu diesem Hilfsantrag ist der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat mit einer redaktionellen Umformulierung vorrangig zurückgekehrt. Der ausgelegte, vorrangig gestellte Eventualantrag ist ausreichend konkret. Über ihn kann mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden (§ 322 Abs. 1 ZPO). 30
- b) Der Betriebsrat hat den Hilfsantrag nicht in unzulässiger Weise geändert, indem er in der Anhörung vor dem Senat anstelle des in der Rechtsbe- 31

schwerdebegründung angekündigten Eventualantrags vorrangig zu dem in zweiter Instanz zuletzt gestellten Hilfsantrag zurückgekehrt ist.

aa) Nach § 559 Abs. 1 ZPO ist eine Antragsänderung in der Revisions- oder Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Der Schluss der mündlichen Verhandlung oder Anhörung in zweiter Instanz bildet nicht nur hinsichtlich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch im Hinblick auf die Anträge der Parteien oder Beteiligten die Entscheidungsgrundlage für das Revisions- oder Rechtsbeschwerdegericht. Ausnahmen sind insbesondere aus verfahrensökonomischen Gründen möglich, etwa wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten oder von den Beteiligten des Revisions- oder Rechtsbeschwerdeverfahrens übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der Beteiligten durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*vgl. BAG 12. Januar 2011 - 7 ABR 15/09 - Rn. 19 mwN, EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 7*).

32

bb) In der Rückkehr zu dem letzten Hilfsantrag zweiter Instanz liegt keine unzulässige Antragsänderung. Der Betriebsrat hat in dritter Instanz denselben Antrag wie im zweiten Rechtszug gestellt. Dieser Antrag ist von der Rechtsbeschwerdebegründung gedeckt. Die beiden Antragsformulierungen unterscheiden sich nach gebotener Auslegung inhaltlich nicht. Der Betriebsrat reklamiert für das einzelne Betriebsratsmitglied einen Beurteilungsspielraum in der Frage, ob die Arbeitsabläufe im Einzelfall umzuorganisieren sind, wenn das Betriebsratsmitglied an seinem Arbeitsplatz Betriebsratsstätigkeit versieht. Für den Fall, dass die Arbeitsabläufe nach der Beurteilung des Betriebsratsmitglieds im Einzelfall nicht umzuorganisieren sind, will der Betriebsrat festgestellt wissen, dass keine Ab- und Rückmeldepflicht besteht.

33

c) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind aus den für den Hauptantrag genannten Gründen erfüllt.

34

2. Der Hilfsantrag ist unbegründet. Die Ab- und Rückmeldepflicht eines Betriebsratsmitglieds entfällt nicht schon dann, wenn es ihm bei gewissenhafter

35

Prüfung nicht erforderlich erscheint, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit umzuorganisieren. Sie entfällt vielmehr nur, wenn eine Umorganisation durch den Arbeitgeber anlässlich der vom Betriebsratsmitglied versehenen Betriebsratstätigkeit nicht ernsthaft in Betracht kommt.

3. Über den in der Anhörung vor dem Senat höchst hilfsweise gestellten weiteren Hilfsantrag aus der Rechtsbeschwerdebegründung hat der Senat nicht zu befinden. Er ist nicht für den Fall der Abweisung des vorrangig gestellten Eventualantrags in der Fassung zweiter Instanz gestellt, sondern für den Fall, dass der Senat in der Rückkehr zu dem früheren Hilfsantrag eine unzulässige Antragsänderung sieht. Diese Bedingung ist nicht eingetreten.

36

Linsenmaier

Schmidt

Gallner

Für den durch
Urlaubsabwesenheit an der
Unterschrift
gehinderten
ehrenamtlichen Richter
Schiller

Glock

Linsenmaier