

## **Anweisung des Arbeitgebers zur Ab- und Anmeldung für Betriebsratsarbeit**

**Der Arbeitgeber ist nicht befugt, von Betriebsratsmitgliedern eine persönliche An- und Abmeldung zu/von Betriebsratsarbeit zu verlangen. Die Anweisung zur Teilnahme am Zeiterfassungssystem stellt eine Störung der Betriebsratsarbeit dar und ist unzulässig.**

(Leitsätze der Schriftleitung)

LAG Hamm, Beschluss v. 26.11.2013 – 7 TaBV 74/13 –

### **Zum Sachverhalt**

Die Beteiligten streiten im Wesentlichen um die Rechtmäßigkeit einer Anweisung der Antragsgegnerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) zur Erfassung von Arbeitsabwesenheiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Betriebsrat in einem Zeiterfassungssystem und damit verbunden um einen Unterlassungsanspruch des Antragstellers.

Der Antragsteller (im Folgenden: Betriebsrat) ist der bei der Arbeitgeberin gewählte siebenköpfige Betriebsrat, dessen Vorsitzender Herr C ist. Bei der Arbeitgeberin wird von einer Vielzahl der Beschäftigten ein Zeiterfassungssystem genutzt. Grundlage dieses als „AIDA“ bezeichneten Systems ist in der Regel eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Nutzung sogenannter Gleitzeit. Solche Vereinbarungen sind auch von Betriebsratsmitgliedern mit der Arbeitgeberin abgeschlossen worden. In diesen Vereinbarungen findet sich auch die Verpflichtung zur Zeiterfassung wie folgt:

„ § 9 Zeiterfassung

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, täglich die individuelle Arbeitszeit zu erfassen. Zeitguthaben und Zeitschuld werden täglich saldiert. Hierfür wird von der Geschäftsführung ein System vorgegeben (vgl. § 18). Das Zeiterfassungssystem ist persönlich zu bedienen. ...

§ 18 Zeiterfassung, Nachbuchungen, Beantragung von Fehlzeiten

Die Handhabung der Zeiterfassung im Umgang mit Nachbuchungen und Fehlzeitenanträgen sind in der entsprechenden Dokumentation im Intranet nachzulesen. Diese können Änderungen unterworfen sein und werden laufend aktualisiert. ...“

Im Übrigen wird als Beispiel für eine der Gleitzeitvereinbarungen auf die Kopie Bl. 90 – 95 d.A. Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 06.07.2012 forderte die Arbeitgeberin Betriebsratsmitglieder auf, sämtliche Arbeitsabwesenheitszeiten, welche im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben entstehen, im Zeiterfassungssystem AIDA einzutragen und sich für diese Abwesenheiten stets über das System vor Aufnahme der Betriebsratsarbeit ab- und unmittelbar danach wieder zurückzumelden. Unter anderem heißt es in diesem Schreiben wörtlich:

„Sehr geehrter Herr ...,

aus gegebenem Anlass möchten wir Sie daran erinnern, dass Ihre Verpflichtung zur Nutzung des Zeiterfassungssystems AIDA auch für Arbeitsabwesenheiten Ihre betriebsverfassungsrechtliche Gremienarbeit betreffend gilt.

Wir fordern Sie höflich auf, jegliche Arbeitsabwesenheit im Zusammenhang mit Ihrer Funktion als Mitglied eines betriebsverfassungsrechtlichen Gremiums in AIDA jeweils rechtzeitig vorher wie in der Anlage beschrieben anzumelden.

Darüber hinaus machen wir Sie darauf aufmerksam, dass die Beurteilung der Rechtzeitigkeit in Ihrem eigenen Risiko liegt.

Im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Erfassung Ihrer Arbeitsabwesenheit in AIDA werden wir Ihren Entgeltanspruch und weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen.“

Auf die Kopie Bl. 19 d.A. wird Bezug genommen.

In der diesem Schreiben vom 06.07.2012 beigefügten Anlage, die überschrieben ist mit „Anleitung zur Buchung der Betriebsratsitzung in AIDA“, heißt es wie folgt:

„Schritt 1: Rechtzeitige Information der Führungskraft vorab

Zunächst buchen Sie im Fenster „Korrekturantrag stellen“ unter dem Punkt „Fehlgründe halbtags“ den Fehlgrund „BR-Sitzung“:

Bitte wählen Sie „Vormittag“ und das Datum der BR-Sitzung aus. Tragen Sie als Bemerkung Beginn und voraussichtliches Ende ein und stellen Sie den Antrag.

Nun erhält Ihre Führungskraft sowie die Personalleitung eine Email, dass Sie diesen Antrag gestellt haben. Sobald Ihre Führungskraft den Antrag bearbeitet hat, erhalten Sie und die Personalleitung eine entsprechende Information per Email.“

Auf die Kopie Bl. 20 d.A. wird im Übrigen verwiesen.

Nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin im Termin zur mündlichen Anhörung vor der Kammer vor dem Arbeitsgericht Bochum am 27.02.2013 sei es in keinem einzigen Fall bislang zu einer Ablehnung der in das System eingegebenen Betriebsrats-tätigkeit gekommen.

Nachdem der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats mit Schreiben vom 12.07.2012 darauf hingewiesen hatte, dass der Betriebsrat die Weisung der Arbeitgeberin zur Nutzung des Zeiterfassungssystems für die Fälle der Betriebsratsarbeit als rechtswidrig betrachte und die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 21.09.2012 ihre Auffassung bekräftigt hatte, sie bestehe auf eine einheitlichen Handhabung der Anzeige von Betriebsratsarbeit und behalte sich nach wie vor bei Verstößen Abmahnungen und weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen vor, hat der Betriebsrat sein Begehren mit dem entsprechenden Antrag auf Einleitung eines Beschlussverfahrens beim Arbeitsgericht Bochum weiter verfolgt. In seiner am 31.10.2012 beim Arbeitsgericht Bochum eingegangenen Antragschrift verlangt der Betriebsrat neben der Unterlassung der Anweisung zur Erfassung von Betriebsrats-tätigkeiten im Zeiterfassungssystem auch die Unterlassung der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall, dass die genannte Buchung nicht in „AIDA“ erfolge.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er könne die entsprechende Unterlassung verlangen, da die Arbeitgeberin mit ihrer Anweisung die Betriebsratsarbeit im Sinne des Gesetzes behindere. Die Betriebsratsmitglieder seien zwar verpflichtet, sich für den Fall des Verlassens des Arbeitsplatzes zum Zwecke der Wahrnehmung von Betriebsratsarbeit beim Arbeitgeber ab- und später wieder anzumelden. Alleiniger Zweck dieser Meldepflichten sei es aber, dem Arbeitgeber die organisatorischen Regelungen für die Dauer der Abwesenheiten zu ermöglichen. Es sei ausschließlich Sache des Betriebsratsmitgliedes, die Meldung zu bewirken. Darüber hinaus enthalte die Arbeitsanweisung für das System „AIDA“ eine Art Genehmigungspflicht für Abwesenheiten bei Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Gremienarbeit.

Der Betriebsrat hat beantragt,

1. der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, von den Betriebsmitgliedern zu fordern, dass diese Arbeitsabwesenheit im Zusammenhang mit ihrer Funktion als Mitglied eines betriebsverfassungsrechtlichen Gremiums im Hause im Zeiterfassungssystem AIDA erfassen sollen,
2. der Antragsgegnerin wird aufgegeben, es zu unterlassen, den Betriebsratsmitgliedern für den Fall der Nichterfassung ihrer Arbeitsabwesenheiten im Zusammenhang mit ihrer Funktion als Mitglied eines betriebsverfassungsrechtlichen Gremiums im Hause im Zeiterfassungssystem AIDA Gehaltskürzungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudrohen,

3. der Antragsgegnerin wird für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtungen aus den Anträgen 1) und 2) ein Ordnungsgeld in Höhe von 10.000 € angedroht und hilfsweise

4. festzustellen, dass die Betriebsratsmitglieder nicht verpflichtet sind, bei erforderlicher Betriebsratsarbeit im Hause sich über das Zeiterfassungssystem AIDA vor Aufnahme von Betriebsratsarbeit ab- und zurückzumelden, sobald sie nach Beendigung der Betriebsratsstätigkeit ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass nicht nur diejenigen Betriebsratsmitglieder, mit denen eine Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen worden sei, verpflichtet seien, Abwesenheitszeiten zu erfassen, sondern dass eine solche Verpflichtung auch für die übrigen Betriebsratsmitglieder gelte. Es handele es sich hierbei um eine arbeitsvertragliche Verpflichtung, die insofern auch für Betriebsratsmitglieder gelte. Eine Behinderung der Betriebsratsarbeit liege keinesfalls vor, da diese Pflicht dem individualrechtlichen Regelungskreis zuzuordnen sei. Dementsprechend obliege auch die Art und Weise der Ausgestaltung der Abwesenheitsmeldung diesem Rechtskreis. Die Nutzung des Zeiterfassungssystems „AIDA“ sei wenig zeitintensiv und im Vergleich mit beispielsweise alternativ möglichen Ab- und Rückmeldung per E-Mail keine Hürde.

Durch Beschluss vom 27.02.2013, dem Vertreter der Arbeitgeberin am 22.03.2013 zugestellt, hat das Arbeitsgericht Bochum den Anträgen des Betriebsrats stattgegeben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Sache des jeweiligen Betriebsratsmitglieds sei, wie er sich im Einzelnen für die Durchführung von Arbeiten als Betriebsrat ab- und wieder anmelde. Da der Betriebsrat diese Meldepflicht nicht negiere, sondern es sich ausschließlich um die Frage der Ausgestaltung der Meldepflicht handele und der Arbeitgeber in diesem Bereich keine rechtswirksamen Weisungen erteilen könne, stelle die Mitteilung der Arbeitgeberin vom 06.07.2012 nebst der darin enthaltenen Anweisung eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

Wegen der weiteren Ausführungen der angegriffenen Entscheidung wird auf Bl. 145 ff d.A. Bezug genommen.

Gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum wendet sich die Arbeitgeberin mit der vorliegenden, beim Landesarbeitsgericht am 27.03.2013 eingegangenen und nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 24.06.2013 mit Schriftsatz vom 24.06.2013, am gleichen Tage vorab per Telefax eingegangen, begründeten Beschwerde.

Sie trägt vor:

Dem Arbeitsgericht Bochum sei nicht in der Auffassung zu folgen, es sei Sache des Betriebsratsmitglieds, wie es die jeweilige Meldung für Abwesenheiten wegen betriebsverfassungsrechtlicher Gremienarbeit bewirke. Nähere Regelungen des Ab- und Rückmeldeverfahrens bei Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber seien nicht grundsätzlich unwirksam; lediglich in den Fällen, in denen der Arbeitgeber sein Weisungsrecht überschreite, könne von einer Gesetzeswidrigkeit ausgegangen werden. Die im Betrieb bestehende Pflicht zur Zeiterfassung beim Betreten und Verlassen des Betriebes auch für Betriebsratsmitglieder bei amtsbedingten Unterbrechungen der Arbeit sei hierunter nicht zu verstehen. Das Arbeitsgericht Bochum habe nicht hinreichend gewürdigt, dass die Meldepflicht der Betriebsratsmitglieder zugleich eine arbeitsvertragliche Pflicht sei, die alle Arbeitnehmer treffe. Bis auf zwei Betriebsratsmitglieder hätten sämtliche anderen Mitglieder eine entsprechende Gleitzeitvereinbarung geschlossen, die sie zur Nutzung des Systems AIDA verpflichtete.

Darüber hinaus liege keine Behinderung der Betriebsratsarbeit vor. Die Nutzung des Zeiterfassungssystems erleichtere den Betriebsratsmitgliedern die Erfüllung der individualarbeitsrechtlichen Verpflichtung, da es lediglich eines einfachen Buchungsvorganges bedarf. Da die Betriebsratsmitglieder damit keine andere Verpflichtung treffe, als Nicht-Betriebsratsmitglieder, liege ebenfalls keine Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit vor.

Darüber hinaus impliziere die Anweisung zur Nutzung des Zeiterfassungssystems kein Genehmigungserfordernis. Das System generiere vielmehr eine E-Mail an die Personalabteilung, wenn der Vorgesetzte

abwesend sei. Da es in der Vergangenheit in keinem einzigen Fall zu einer Ablehnung von Betriebsrats-tätigkeit gekommen sei, müssten die Betriebsratsmitglieder auch nicht von einem Vorbehalt der Genehmigung ausgehen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

1. der Beschluss des Arbeitsgerichts Bochum, AZ: 5 BV 30/12, vom 27.02.2013, wird abgeändert,
2. die Anträge werden zurückgewiesen.

Der Betriebsrat beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Betriebsrat trägt vor:

Das Arbeitsgericht habe zu Recht eine Störung der Betriebsrats-tätigkeit angenommen und auf dieser Grundlage einen entsprechenden Unterlassungsanspruch bejaht. Der Betriebsrat folge der Recht-sprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Meldepflichten im Zusammenhang mit der Betriebsrats-tätigkeit nicht der Ausgestaltung durch den Arbeitgeber unterliegen würden.

Der Betriebsrat verwehre sich nicht gegen die Nutzung des Systems AIDA, soweit es mit der Arbeit-geberin vereinbart sei und soweit es der Erfassung von An- und Abwesenheitszeiten im Betrieb gehe. Er wehre sich lediglich gegen die Ausgestaltung der Meldepflichten im Zusammenhang bei betriebsverfassungsrechtlicher Gremienarbeit.

Sollte man zu der Auffassung gelangen, ein entsprechender Unterlassungsanspruch bestehe nicht, sei in jedem Fall der bereits erstinstanzlich gestellte Hilfsantrag als Feststellungsantrag zulässig und begründet.

Wegen der weiteren Einzelheiten im Vorbringen der Beteiligten wird ergänzend auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminprotokolle Bezug genommen.

### **Aus den Gründen**

I. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, insbesondere statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden gemäß § 87 Abs. 2 i.V.m. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO.

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet, da das Arbeitsgericht zu Recht die entspre-chenden Unterlassungen ausgesprochen hat.

1. Die Anträge des Betriebsrats sind zulässig.

a) Der Betriebsrat verfolgt sein Begehren zu Recht im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, da sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Durchführung von Betriebsratsarbeit Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG darstellen; insbesondere die Beschwerde des Betriebsrats gestützt auf die Vorschrift des § 78 Satz 1 BetrVG macht deutlich, dass es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit handelt.

b) Die vom Betriebsrat formulierten Anträge entsprechen den Bestimmtheitsanforderungen des im Beschlussverfahren anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ein Antrag muss danach so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG, Beschluss vom 09.07.2013, 1 ABR 17/12 bei juris m.w.N.). Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner des Unterlassungsanspruchs vorzunehmen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Der Unterlassungstitel muss erkennen lassen, welche Handlungen genau beschrieben sind (vgl. BAG, Beschluss vom 29.09.2004, 1 ABR 29/03 bei juris). Diesen Anforderungen werden die Unterlassungsanträge gerecht, da sie im Einzelnen erkennen lassen, welche Unterlassungen der Betriebsrat genau von der Arbeitgeberin verlangt. So hat er sich gegen die von der Arbeitgeberin verlangte Verpflichtung gewehrt, Meldepflichten im Rahmen seiner betriebsverfassungs-

rechtlichen Gremienarbeit befolgen zu müssen wie auch verlangt, die Arbeitgeberin möge die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei Verstößen unterlassen.

Anderweitige Bedenken gegen die Zulässigkeit der Anträge bestehen nicht; insbesondere bedarf es bei der Formulierung konkreter Unterlassungsanträge keines besonderen Rechtsschutzbedürfnisses.

2. Die Anträge des Betriebsrats sind auch begründet, da dem Betriebsrat die entsprechenden Unterlassungsansprüche aus § 78 Satz 1 BetrVG zustehen und deren Einhaltung durch Androhung eines Ordnungsgeldes im Sinne des § 890 ZPO gesichert werden kann.

Im Einzelnen:

a) Dem Betriebsrat steht bei einer Störung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu, der zwar in § 78 Satz 1 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt ist, jedoch aus dem Zweck der Vorschrift folgt, die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben sicherzustellen (so ausdrücklich BAG, Beschluss vom 12.11.1997, 7 ABR 14/97 bei juris Rn. 14 m.w.N.; LAG Hamm, Beschluss vom 25.11.2002, 10 TaBV 121/02 bei juris). Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei diesem Unterlassungsanspruch um einen selbständig einklagbaren Nebenleistungsanspruch (BAG, Beschluss vom 03.05.1994, 1 ABR 24/93, AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 12.11.1997 bei juris a.a.O.).

b) Die Anweisung der Arbeitgeberin vom 06.07.2012 verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall des Verstoßes gegen diese Anweisung, stellt eine Störung der Betriebsrats-tätigkeit im Sinne des §§ 78 Satz 1 BetrVG dar.

aa) Der Begriff der Störung bzw. Behinderung der Betriebsrats-tätigkeit nach § 78 Satz 1 BetrVG ist sehr weitgehend: Er umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit, wobei ein Verschulden oder eine Absicht zur Behinderung nicht erforderlich ist (BAG, Beschluss vom 12.11.1997 a.a.O. bei juris Rn. 12 m.z.N.). Hieraus folgt, dass Anweisungen der Arbeitgeberin, die sich nicht im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Normen halten, in der Regel als Störung der Betriebsratsarbeit zu qualifizieren sind.

bb) Die Anweisung der Arbeitgeberin vom 06.07.2012 zur Buchung von Anmeldeverpflichtungen wegen Betriebsratsarbeit hat keine gesetzliche oder vertragliche Grundlage.

Vorauszuschicken ist, dass die maßgebliche Vorschrift, nach der Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien sind, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, in § 37 Abs. 2 BetrVG zunächst Ab- und Anmeldeverpflichtungen für die Tätigkeit in betriebsverfassungsrechtlichen Gremien nicht vorsieht.

Allerdings ergibt sich aus der Wertung in § 37 Abs. 6 BetrVG, der an sich die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen regelt, dass den Betriebsrat bei der Durchführung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben durchaus die Verpflichtung trifft, den Arbeitgeber über die zeitliche Lage der beabsichtigten Betriebsrats-tätigkeit rechtzeitig zu informieren. So entspricht es der ständigen, zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach es sich nicht nur um eine betriebsverfassungsrechtliche, sondern auch durchaus um eine arbeitsvertraglichen Nebenpflicht handelt, durch rechtzeitiges Ab- und Anmelden dem Arbeitgeber die Durchführung organisatorischer Vorkehrungen zur Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen (BAG, Beschluss vom 13.05.1997, 1 ABR 2/97 und Beschluss vom 29.06.2011, 7 ABR 135/09, jeweils bei juris).

Allerdings ist zu bedenken, dass die Meldepflicht, soweit sie aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten herrührt, nicht schrankenlos bestehen kann, da die Besonderheiten der betriebsverfassungsrechtlichen Gremienarbeit, die nach § 37 Abs. 2 BetrVG grundsätzlich Vorrang vor der Arbeitsleistung hat, zu berücksichtigen sind.

Die erkennende Beschwerdekammer folgt ausdrücklich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.05.1997, 1 ABR 2/97 a.a.O., wonach der Arbeitgeber aufgrund des Sinn und Zwecks der Meldepflicht (organisatorische Vorsorge) eine persönliche Meldung des jeweils betroffenen

Betriebsratsmitglieds nicht verlangen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat ausdrücklich erkannt, dass es Sache des Betriebsratsmitglieds sei, wie es die Meldepflicht bewirke. Wörtlich heißt es (bei juris Rn. 29):

„Diesem Zweck genügt es, wenn der Arbeitgeber tatsächlich rechtzeitig über den Beginn, die voraussichtliche Dauer und die tatsächliche Beendigung der Abwesenheit des Betriebsratsmitglieds von der Arbeit sowie über den Ort der Betriebsratsstätigkeit unterrichtet wird. Aufgrund dieser Angaben ist er in der Lage, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Dagegen ist es in diesem Zusammenhang unerheblich, durch wen der Arbeitgeber informiert wird. ...“

In der zitierten Entscheidung hat der Erste Senat weiter ausgeführt, dass der Arbeitgeber von den Betriebsratsmitgliedern eine persönliche Ab- und Rückmeldung nicht verlangen kann und eine entsprechende Anweisung zur Begründung von Pflichten der Arbeitnehmer ungeeignet ist. Dem folgend hat der 7. Senat in der bereits zitierten Entscheidung vom 29.06.2011 ausdrücklich entschieden:

„Wie das Betriebsratsmitglied die Meldungen bewirkt, ist seine Sache.“

Mit dieser zutreffenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, der sich der Beschwerdekammer ausdrücklich anschließt, ist die Position der Arbeitgeberin nicht in Einklang zu bringen, sie sei berechtigt, die Art und Weise der Meldepflichten durch entsprechende Anweisung oder Vereinbarung im Einzelnen zu regeln. Wäre die Auffassung der Arbeitgeberin richtig, so würde sich die Frage stellen, ob es sich hierbei um eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handeln könnte, was indessen der Erste Senat in der Entscheidung vom 13.05.1997 unter Hinweis darauf, dass die Art und Weise der Meldepflicht durch den Arbeitgeber nicht bestimmt werden kann, ausdrücklich abgelehnt hat.

Nach alledem muss es dabei verbleiben, dass eine wirksame Anweisung der Arbeitgeberin zur Ausgestaltung der Ab- und Anmeldepflichten für Betriebsratsstätigkeit nicht erfolgen kann.

cc) Nur zur Klarstellung weist die Beschwerdekammer darauf hin, dass es im vorliegenden Beschlussverfahren nicht um die Frage geht, ob bei der täglichen Arbeitsaufnahme und bei der täglichen Arbeitsbeendigung oder bei außerhäusigen Tätigkeiten das Zeiterfassungssystem AIDA durch Betriebsratsmitglieder zu nutzen ist oder nicht. Letzteres hat der Betriebsrat überhaupt nicht grundsätzlich in Frage gestellt; es geht ausschließlich um die Anweisung zur Ausgestaltung von Meldepflichten inhäusiger Arbeit in betriebsverfassungsrechtlichen Gremien.

dd) Die von der Arbeitgeberin angeführte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 09.01.1984, 12 Sa 127/83, rechtfertigte keine andere Bewertung. Es ist zu bedenken, dass in jenem Verfahren ein anderer Streitgegenstand zugrunde lag. Dort war durch das Weisungsrecht der Arbeitgeberseite (§ 106 GewO) eine Richtlinie über die Einführung und Anwendung von Zeiterfassungsgeräten erlassen worden, wobei sich die Frage stellte, was mit dieser arbeitgeberseitigen Anweisung nach erstmaliger Wahl eines Betriebsrates geschehen sollte.

Abgesehen von diesem anderen Streitgegenstand ist auch zu bedenken, dass die maßgeblichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, auf die sich die erkennende Beschwerdekammer gestützt hat, zeitlich deutlich nach der genannten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin liegen.

ee) Des Weiteren ist zu bedenken, dass Gegenstand der Anweisung der Arbeitgeberin vom 06.07.2012 – ausdrücklich - die Anleitung zur Bedienung des Zeiterfassungssystems AIDA für Betriebsratsstätigkeit ist. In der dem Schreiben vom 06.07.2012 beigelegten Anleitung ist neben den dort vorgesehenen Angaben davon die Rede, dass das System nach entsprechender Buchung durch das Betriebsratsmitglied eine E-Mail generiere, die an die Führungskraft sowie an die Personalabteilung versendet wird. Diese E-Mail wird in der Benutzungsanweisung für „AIDA“ ausdrücklich als ein Antrag bezeichnet, dem das Betriebsratsmitglied gestellt habe und der durch die Führungskraft bearbeitet werde.

Losgelöst von der Frage, ob – worauf die Arbeitgeberin hingewiesen hat – jemals ein solcher „Antrag“ abgelehnt worden ist oder nicht, suggeriert jedenfalls die Anleitung zur Buchung in AIDA, dass es sich um einen genehmigungspflichtigen Antrag handele. Dass dies ernsthaft nicht so gemeint ist, hat die Arbeitgeberin in dem Beschlussverfahren selbst vorgetragen, da auch sie von der Selbstverständlichkeit

ausgeht, dass Betriebsratstätigkeit nicht genehmigungspflichtig ist, sondern – wie es das Gesetz beschreibt – erforderlich sein muss. Wenn aber Konsens darüber besteht, dass Betriebsratstätigkeit keines Antrages bedarf, so hat sich für die erkennende Beschwerdekammer die Frage gestellt, warum dann in einer Benutzungsanleitung für das Zeiterfassungssystem etwas suggeriert wird, was das Gesetz nicht kennt.

Da allerdings die streitgegenständliche Anweisung vom 06.07.2012 bereits aus anderen Gründen rechtlich nicht möglich ist, kam es auf eine abschließende Bewertung der Vorgaben zur Benutzung von AIDA nicht an.

Mangels wirksamer Anweisung zu den Meldepflichten für Betriebsratstätigkeit war es der Arbeitgeberin zu untersagen, bei entsprechenden Verstößen arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudrohen.

c) Die Unterlassungsansprüche des Betriebsrates sind – unabhängig von den sonstigen Voraussetzungen des groben Verstoßes nach § 23 Abs. 3 BetrVG – durch Androhung des Ordnungsgeldes gemäß § 890 ZPO zu sichern. Bei der Androhung des Ordnungsgeldes war allerdings in entsprechender Anwendung des § 23 BetrVG das einzelne Ordnungsgeld auf bis zu 10.000,00 € zu beschränken.

Ergänzend wird schließlich auf die zutreffenden Ausführungen der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen, vgl. § 69 Abs. 2 ArbGG.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde im Sinne des § 92 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG lagen nicht vor.