

3 TaBV 56/11
29 BV 1/11
(ArbG München)

Verkündet am: 02.02.2012

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der L. AG Betrieb München

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

2. Firma L. AG

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 2. Februar 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Weise und Hegedüsch

für Recht erkannt:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 13.05.2011 - 29 BV 1/11 - abgeändert.

Der Beteiligte zu 2.) wird verpflichtet, die nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder des Betriebes München während der Zeit ihrer beruflichen Freistellung gemäß der Betriebsvereinbarung für das Bodenpersonal München „Zeitdatenmanagement System (ZDMS) TARIS“ vom 07.11.2000 an der elektronischen Zeiterfassung TARIS teilnehmen und dort ihre „Kommt“- und „Geht“-Zeitpunkte erfassen zu lassen, soweit diese nicht freiwillig an der Vertrauensarbeitszeit gemäß der Betriebsvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ vom 03.12.2010 teilnehmen.

Die Rechtsbeschwerde wird für die Beteiligte zu 2.) zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über das Recht der Betriebsratsmitglieder, ihre Arbeitszeit elektronisch nach der für das Bodenpersonal geltenden Betriebsvereinbarung erfassen zu dürfen.

Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) ist der im Betrieb München der Beteiligten zu 2.) und Antragsgegnerin (zukünftig: Arbeitgeberin) gewählte, siebzehnköpfige Betriebsrat, dessen Amtsperiode am 29.04.2010 begann. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um eine Luftfahrtgesellschaft mit Standort unter anderem in München.

Aufgrund eines Spruchs der Einigungsstelle vom 19.01.1998 gilt bei der Arbeitgeberin eine Rahmenbetriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat zur Einführung eines Zeitdatenmanagements (ZDMS), die auszugsweise wie folgt lautet:

„1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der L. in Deutschland, soweit sie in gleitender Arbeitszeit, nach Schicht- oder Dienstplänen oder nach flexiblen Arbeitszeitsystemen arbeiten.

3. Software

Es wird die Standardsoftware TARIS ... eingesetzt.

7. Erfasste Zeitpunkte

Es werden die Zeitpunkte „kommt“ und „geht“ erfasst.

...

Bei Dienstreisen, Dienstgängen oder Arbeitszeiten, die außerhalb des Betriebsgeländes geleistet werden, werden die entsprechenden Reise- oder Arbeitszeitdaten im Rahmen eines Belegverkehrs an die Zeitbeauftragten geleitet und von diesen manuell in das System eingegeben.“

Am Standort München besteht seit November 2000 das elektronische Zeiterfassungssystem TARIS. Hierzu schlossen die Beteiligten für das Bodenpersonal die Betriebsvereinbarung „Zeitdatenmanagement-System (ZDMS) TARIS“ (zukünftig: BV TARIS), die auszugsweise regelt:

„§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle BodenmitarbeiterInnen der L. AG in MUC, soweit sie in gleitender Arbeitszeit, nach Schicht oder Dienstplänen oder nach flexiblen Arbeitszeitsystemen arbeiten.

§ 2 Zweckbestimmung

Das Zeitdatenmanagementsystem dient dazu, arbeitszeitrelevante An- und Abwesenheitsdaten zu erfassen, diese nach steuerlichen, tarifvertraglichen und sonstigen L.-Regeln zu bewerten und zum Zwecke der Vergütungsabrechnung an das Abrechnungssystem zu übergeben.

Darüber hinaus unterstützt das Zeitdatenmanagement durch definierte Auswertungen bei der Information der Mitarbeiter über ihre Arbeitszeitdaten, der Ermittlung bestimmter mitbestimmungsrelevanter und fest definierter und vereinbarter personalwirtschaftlicher Daten, der Einhaltung und Anwendung gesetzlicher, tariflicher und sonstiger L.-Regeln sowie der Erfüllung gesetzlicher Pflichten zur Buchhaltung.

Das Zeitdatenmanagementsystem kann mit z. B. Systemen zur Personaleinsatzplanung und Personaldisposition ergänzt und verbunden werden.

Es soll darüber hinaus die technischen und organisatorischen Grundlagen für die Administratoren flexibler Arbeitszeitsysteme, wie Jahresarbeitszeit, ermöglichen.

§ 6 Erfasste Zeitpunkte

Es werden die Zeitpunkte „Kommt“ und „Geht“ erfasst.

...

Bei Dienstreisen, Dienstgängen oder anderen Arbeitszeiten außerhalb des Dienstplanes, die im System nicht hinterlegt sind, erfolgt die Zeiterfassung im Rahmen

eines Belegverkehrs. Die Abwesenheiten werden ebenfalls per Belegverkehr dokumentiert. Die Zeitdatenbeauftragten geben diese Daten in das System ein.“

Seit dem 01.01.2010 können die tariflichen Mitarbeiter am Standort München mit Ausnahme solcher, die in bestimmten operativen Bereichen mit Kundenkontakt tätig sind, freiwillig in Vertrauensarbeitszeit arbeiten und auf eine Arbeitszeiterfassung in TARIS verzichten. Das Nähere dieser Option ist in der Betriebsvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ vom 09.12.2009 wie folgt auszugsweise geregelt:

„§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der L. AG am Standort München, die dem MTV Boden uneingeschränkt unterliegen und in Vertrauensarbeitszeit arbeiten bzw. künftig arbeiten werden mit Ausnahme von MUC XD/R und MUC GP sowie MA mit Arbeitszeitsouveränität.

(2) Für Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit finden sonstige betriebliche Regelungen zur Zeitdokumentation und -bewertung keine Anwendung.

§ 2 Grundsätze

(1) Eine Teilnahme an der Vertrauensarbeitszeit ist für den Mitarbeiter freiwillig und bedarf der Zustimmung des Vorgesetzten.

(2) Die Arbeit muss unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes, des Manteltarifvertrages für das Bodenpersonal und individualvertraglicher Regelungen geleistet werden.

(3) Die Arbeitsleistung kann grundsätzlich montags bis samstags zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr stattfinden.“

...

§ 4 Aufzeichnung der Arbeitszeit, Abwesenheit

(1) Den Mitarbeitern ist aufgegeben, selbst einen vereinfachten Nachweis ihrer Arbeitszeit zur Dokumentation gegenüber Dritten (z. B. Gewerbeaufsichtsamt) zu führen. Im Falle von Beanstandungen durch Dritte erfolgen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch den Arbeitgeber. Diese Aufzeichnungen sind zwei Jahre lang aufzubewahren.

(2) L. stellt ein entsprechendes Formular zur Verfügung.

(3) Eine darüber hinausgehende Arbeitszeiterfassung findet nicht statt.

...“

Für außertarifliche Mitarbeiter am Standort München gilt die sogenannte Arbeitszeitsouveränität, das heißt die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter wird nicht im elektronischen Zeiterfassungssystem erfasst. Diese Mitarbeiter unterliegen weder der BV TARIS noch der BV „Vertrauensarbeitszeit“; Reisezeiten werden ihnen nicht vergütet.

Die Betriebsratsvorsitzende G. N. und die Betriebsratsmitglieder U. H., R. H. und E. Sch. waren als sogenannte Bodenmitarbeiter bei der Arbeitgeberin tätig und erfassten ihre Arbeitszeit elektronisch nach den Regelungen der BV TARIS. Am 07.04.2010 beschloss der Betriebsrat die Freizustellung der Betriebsratsvorsitzende und die Betriebsratsmitglieder U. H., R. H. und E. Sch. gemäß § 38 BetrVG und ihre Teilnahme an der TARIS-Zeitdatenerfassung mit „Kommt-Geht-Buchung“. Daraufhin stellte die Arbeitgeberin die betreffenden Betriebsratsmitglieder frei, erklärte jedoch den „Verzicht“ auf deren Arbeitszeiterfassung nach TARIS. Eine Erfassung der Arbeitszeiten dieser Betriebsratsmitglieder findet nicht (mehr) statt mit der Folge, dass ihnen Reisezeiten nicht gutgeschrieben und Ausgleich für ein etwaiges Arbeitszeitguthaben nicht gewährt wird.

Mit Antrag vom 07.01.2010 begehrt der Betriebsrat, die freigestellten Betriebsratsmitglieder an der elektronischen Zeiterfassung TARIS teilnehmen zu lassen, soweit sie nicht freiwillig an der Vertrauensarbeitszeit entsprechend der Betriebsvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ teilnehmen. Mit der Verzichtserklärung verstoße die Arbeitgeberin gegen

die zwingenden Bestimmungen der BV TARIS und der BV „Vertrauensarbeitszeit“. Des Weiteren würden die betreffenden Betriebsratsmitglieder in unzulässiger Weise benachteiligt werden, § 78 Satz 2 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dass weder die RBV ZDMS noch die BV TARIS auf die freigestellten Betriebsratsmitglieder Anwendung fände und sich zur Begründung auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.01.2004 - 9 Sa 687/03 - bezogen.

Durch Beschluss vom 31.03.2011 hat das Arbeitsgericht München - 29 BV 1/11 - den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die freigestellten Betriebsratsmitglieder unterlägen weder der RGBV ZDMS noch der BV TARIS. Dies folge aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarungen, die auf Arbeitnehmer mit gleitender Arbeitszeit oder mit Schicht- oder Dienstplänen Anwendung fänden. Aufgrund der Freistellung erbrächten die Betriebsratsmitglieder keine Arbeitsleistung, sondern erledigten betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben, für die kein Arbeitszeitsystem gelte. Zudem spreche der Sinn und Zweck des gesamten Systems der differenzierten Arbeitszeiterfassung bei der Arbeitgeberin dafür, den freigestellten Betriebsratsmitgliedern denselben Vertrauensvorschuss zuzubilligen wie außertariflichen Mitarbeitern oder Mitarbeitern mit Vertrauensarbeitszeit. Hierin läge keine unzulässige Benachteiligung im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG. Die freigestellten Betriebsratsmitglieder würden weder besser noch schlechter gestellt als außertarifliche Mitarbeiter mit Arbeitszeitsouveränität. Eine Geltendmachung des Ausgleichsanspruchs nach § 37 Abs. 3 BetrVG bzw. von Reisezeiten werde nicht ausgeschlossen.

Gegen diesen am 28.06.2011 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 27.07.2011 per Telefax Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 27.09.2011, beim Landesarbeitsgericht am 28.09.2011 per Telefax eingegangen, innerhalb der bis zum 29.09.2011 verlängerten Frist begründet.

Die BV TARIS sei auf die freigestellten Betriebsratsmitglieder anzuwenden, weil ihre Freistellung lediglich bewirke, dass sie nicht mehr dem Direktionsrecht der Arbeitgeberin in Bezug auf die Arbeitsleistung unterlägen. Im Übrigen würden die nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden Pflichten aus dem Arbeitsvertrag jedoch weiter gelten, wozu auch Arbeitszeitregelungen gehörten. Die freigestellten Betriebsratsmitglieder

würden nach einem flexiblen Arbeitszeitmodell arbeiten, weil der Arbeitszeitumfang festgelegt sei, aber die jeweilige Lage der Arbeitszeit nach pflichtgemäßem Ermessen des freigestellten Betriebsratsmitglieds bestimmt werde. Mitarbeiter mit flexiblem Arbeitszeitmodell unterfielen nach dem Wortlaut des § 1 BV TARIS ebenfalls dieser Betriebsvereinbarung. Hiermit übereinstimmend gewähre die Arbeitgeberin den freigestellten Betriebsratsmitgliedern Leistungen nach Betriebsvereinbarungen, die für das Bodenpersonal gelten würden, wie beispielsweise Baudarlehen. Die Herausnahme der freigestellten Betriebsratsmitglieder aus dem Regelungsbereich der BV TARIS sei nicht durch den Sinn und Zweck des Gesamtsystems der Arbeitszeitmodelle im Betrieb der Arbeitgeberin geboten. Die freigestellten Betriebsratsmitglieder seien weder mit den außertariflichen Angestellten noch mit Mitarbeitern mit Vertrauensarbeitszeit gleichzustellen. Außertarifliche Mitarbeiter erhielten eine weit höhere Vergütung als tarifliche Mitarbeiter. Aufgrund einer neuen, auf den 01.01.2011 zurückwirkenden GBV bestehe auch für außertarifliche Mitarbeiter die Möglichkeit, sich für die elektronische Zeiterfassung entscheiden zu können. Die Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit würden aufgrund eigener Entscheidung in Vertrauensarbeitszeit arbeiten. Den freigestellten Betriebsratsmitgliedern werde dieses Wahlrecht zwischen TARIS und Vertrauensarbeitszeit genommen. Die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder könnten ihre Betriebsratstätigkeit vollumfänglich erfassen und ausgleichen.

Der Betriebsrat beantragt:

- 1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 13.05.2011 - 29 BV 1/11 - wird abgeändert.*
- 2. Die Beteiligte zu 2.) wird verpflichtet, die nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder des Betriebes München während der Zeit ihrer beruflichen Freistellung gemäß der Betriebsvereinbarung für das Bodenpersonal München „Zeitdatenmanagement System (ZDMS) TARIS“ vom 07.11.2000 an der elektronischen Zeiterfassung TARIS teilnehmen und dort ihre „Kommt“- und „Geht“-Zeitpunkte erfassen zu lassen, soweit diese nicht freiwillig an der „Vertrauensarbeitszeit“ vom 09.12.2010 teilnehmen.*

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen,

und verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts München. Die freigestellten Betriebsratsmitglieder unterlägen nicht der BV TARIS, weil sie mit ihrer Freistellung nicht mehr „in gleitender Arbeitszeit, nach Schicht- oder Dienstplänen oder nach flexiblen Arbeitszeitsystemen“ arbeiteten. Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit richteten sich nach den Erfordernissen des Betriebsratsamtes. Sie „arbeiteten“ nicht im Sinne der Betriebsvereinbarung. Die BV Baudarlehen regle den persönlichen Geltungsbereich anders, indem sie an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis des Boden- und Flugbegleitpersonals anknüpfe. Die Vertrauensstellung der Betriebsratsmitglieder sei denen der außertariflichen Mitarbeiter oder Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit vergleichbar. Eine Benachteiligung im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG läge nicht vor.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den Schriftsatz des Betriebsrats vom 27.09.2011, den Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 04.11.2011 und die Sitzungsniederschrift vom 02.02.2012 Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Die Beschwerde ist statthaft, weil sie sich gegen einen das Verfahren beendenden Beschluss des Arbeitsgerichts wendet, § 87 Abs. 1 ArbGG. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt sowie begründet worden, § 89 Abs. 1 und 2 i. V. m. § 87 Abs. 2 i. V. m. § 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist auch begründet. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglieder an der elektronischen Zeiterfassung TARIS nach der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung teilnehmen zu lassen, soweit diese nicht freiwillig an der Vertrauensarbeitszeit teilnehmen. Dies ergibt sich aus § 1 der BV TARIS i. V. m. §§ 38, 77 Abs. 1 und 4 Satz 1 BetrVG.

a) Nach § 1 BV TARIS gilt die Betriebsvereinbarung für alle Bodenmitarbeiter der Arbeitgeberin, soweit sie in gleitender Arbeitszeit, nach Schicht- oder Dienstplänen oder nach flexiblen Arbeitszeitsystemen arbeiten. Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass die freigestellten Betriebsratsmitglieder Mitarbeiter des Bodenpersonals sind und arbeitsvertraglich zur Arbeit in gleitender Arbeitszeit bzw. nach Dienst- und Schichtplänen verpflichtet sind.

b) Die BV TARIS gilt trotz Freistellung der betreffenden Betriebsratsmitglieder für diese fort.

Durch die Freistellung gemäß § 38 BetrVG wird das freigestellte Betriebsratsmitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit, nicht aber von den sonstigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag - etwa der Einhaltung seiner vertraglichen Arbeitszeit oder des Arbeitsortes - befreit (vgl. BAG, Beschluss vom 13.06.2007 - 7 ABR 62/06 -, NZA 2007, 1301). Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Norm, wie er in § 38 Abs. 1 BetrVG durch „von ihrer beruflichen Tätigkeit sind ... freizustellen“ zum Ausdruck kommt und in § 38 Abs. 4 Satz 2 BetrVG mit der Formulierung „eine wegen der Freistellung unterbliebene ... berufliche Entwicklung“ anklingt. Für diese Auslegung spricht auch der Sinn und Zweck des § 38 BetrVG, nach dem die Befreiung allein dem Zweck dient, Betriebsratsaufgaben erfüllen zu können (vgl. Glock in Hess/Schlochauer/Worzaller/Glock/Nicolai/Rese, BetrVG, 8. Aufl. 2011, § 38, Rn. 48). Sie ist schließlich aus systematischen Erwägungen geboten: So können nach § 38 Abs. 1 Satz 3 BetrVG Freistellungen auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Würde bei einer Teilfreistellung eine über die Arbeitspflicht hinausgehende Befreiung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag erfolgen, fehlte es an der erforderlichen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in Bezug auf diejenigen Pflichten, die das teilfreigestellte Betriebsratsmitglied weiterhin zu beachten hätte. Mit der Freistellung im Sinne des § 38 BetrVG liegt deshalb eine „unechte“ Freistellung vor, weil die ursprünglich arbeitsver-

traglich fixierte Hauptleistungspflicht zur Arbeit durch eine andere Hauptpflicht, nämlich die Pflicht zur Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben, ersetzt wird (vgl. Natzel, Die Rechtsstellung des freigestellten Betriebsratsmitglieds, NZA 2000, 77).

In der Konsequenz dieser Auslegung des § 38 BetrVG liegt es, dass Einrichtungen der Zeiterfassung auch von Betriebsratsmitgliedern zu benutzen sind und Regelungen, die die Betriebsanwesenheit kontrollieren, von freigestellten Betriebsratsmitgliedern zu beachten sind (vgl. Natzel, a. a. O.; Fitting u. a., 25. Aufl. 2010, § 38, Rn. 77; GK-Weber, 9. Aufl. 2010, § 38, Rn. 77; Glock, a. a. O., Rn. 48; Thüsing in Ricardi, BetrVG, 13. Aufl. 2012, § 38, Rn. 49; ErfK/Koch, 12. Aufl. 2012, § 38, Rn. 9; Mauer in Beck'scher Online Kommentar Arbeitsrecht, Stand 01.12.2011, § 38, Rn. 10). Hiermit übereinstimmend ist in der Rechtsprechung entschieden worden, dass für freigestellte Betriebsratsmitglieder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit maßgebend sind (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28.11.2009 - 9 TaBV 37/07 -, veröffentlicht in Juris), ein Gleitzeitssystem gilt (so LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.05.1993 - 18 Sa 303/93 -, NZA 1994, 720) und auch die Urlaubsregelungen anzuwenden sind, die ohne Freistellung anzuwenden wären (vgl. BAG, Urteil vom 20.08.2002 - 9 AZR 261/01 -, NZA 2003, 1046). Lediglich soweit es zur sachgemäßen Aufgabenerfüllung zweckdienlich erscheint, ist das freigestellte Betriebsratsmitglied berechtigt, von der für ihn geltenden Gleitzeitregelung abzuweichen (vgl. LAG Düsseldorf, a. a. O.).

c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin konnte sie auf die Anwendung der BV TARIS im Bezug auf die freigestellten Betriebsratsmitglieder nicht „verzichten“. Ein solcher Verzicht der Arbeitgeberin ist keiner der Regelungen der BV TARIS zu entnehmen, die wegen § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG zwingend ist. Er widerspräche auch dem Gesamtgefüge der Arbeitszeitregelungen im Betrieb der Arbeitgeberin, das für das tarifliche Bodenpersonal im Grundsatz von der Anwendung der BV TARIS ausgeht und bei entsprechender freiwilliger Erklärung des Arbeitnehmers unter Zustimmung seines Vorgesetzten die Option zur Vertrauensarbeitszeit zulässt. Im Übrigen trifft die Zweckbestimmung der BV TARIS auf die freigestellten Betriebsratsmitglieder weiterhin zu: diese können mittels TARIS ihre arbeitszeitrelevante An- und Abwesenheitsdaten erfassen, um diese zum Zwecke der Vergütungsabrechnung an das Abrechnungssystem zu übergeben, § 2 Abs. 1 BV TARIS, und solchermaßen die technischen und organisatorischen Grundlagen für die

Administration flexibler Arbeitszeitsysteme, wie Jahresarbeitszeit zu schaffen, § 2 Abs. 4 BV TARIS. Auch nach dem Sinn und Zweck der verschiedenen Betriebsvereinbarungen ist deshalb nicht zu schließen, dass freigestellte Betriebsratsmitglieder außertariflichen Arbeitnehmern gleichzustellen sind. Durch die Freistellung im Sinne des § 38 BetrVG ändert sich nicht die Rechtsnatur des zugrunde zu legenden Arbeitsvertrages.

III.

Nach §§ 87 Abs. 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG war die Rechtsbeschwerde zuzulassen, weil die entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat. Im Hinblick auf die RBV zur Einführung eines Zeitdatenmanagements, die mit der BV TARIS gleichlautende Regelungen enthält, sind freigestellte Betriebsratsmitglieder auch an anderen Standorten der Arbeitgeberin von der aufgeworfenen Rechtsfrage betroffen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 2.) Rechtsbeschwerde einlegen.

Für den Beteiligten zu 1.) ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

- 13 -

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Eulers

Weise

Hegedüsch