

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

3. JUNI 1969

Gesetz: BetrVG § 37 Abs. 2, 3, § 30, § 49 Abs. 1, 2 Satz 1,
§ 53

Leitsätze:

1. Ein Betriebsratsmitglied hat möglichst an allen Betriebsratssitzungen teilzunehmen.
2. Ein Betriebsratsmitglied hat wie jeder Arbeitnehmer Anspruch darauf, nicht über die gesetzlich und tariflich normierte Arbeitszeit hinaus beschäftigt zu werden. Als Mensch hat es auch Anspruch darauf, neben seiner Berufsarbeit Gelegenheit zu haben, sich mit außerberuflichen Dingen zu beschäftigen.

Wenn ein in Wechselschicht arbeitendes Betriebsratsmitglied alle drei Wochen vier Stunden Freizeit opfern muß, um an den außerhalb der Schichtzeit liegenden Betriebsratssitzungen teilzunehmen, geht ein solches Opfer an Freizeit über den Bereich des Zumutbaren hinaus.
3. Welches Mittel anzuwenden ist, um eine solche durch die Betriebsrattätigkeit bedingte Zwangslage nicht weiter zum Zuge kommen zu lassen, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Das Mittel zur Abhilfe kann etwa in einer Umsetzung des Betriebsratsmitglieds in eine Tagesschicht oder in der Gewährung zusätzlich bezahlter Freizeit bestehen.
4. Bei der Bestimmung der Mittel zur Abhilfe sind gemäß § 37 BetrVG auch die Interessen des Arbeitgebers zu beachten. Dabei sind für § 37 Abs. 3 BetrVG dieselben Maßstäbe anzulegen wie für § 37 Abs. 2 BetrVG (BAG 14, 117 [122] = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG).

Aktenzeichen: 1 ABR 1/69

Beschluß des BAG vom 3. Juni 1969 LAG Düsseldorf



1 ABR 1/69

3 BV Ta 5/68 Düsseldorf

Verkündet am
3. Juni 1969

gez. Henkelmann,

Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

68

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1969 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Schmidt und Mause beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. November 1968 - 3 BV Ta 5/68 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt eine Produktionsstätte für chemische Erzeugnisse. Sie beschäftigt etwa 730 Arbeitnehmer, von denen etwa 210 Angestellte sind. Es sind fünf Produktionsstellen eingerichtet. Eine von diesen, der sogenannte Füllstoffbetrieb, gliedert sich in vier Gruppen. In einer dieser Gruppen, in der seit dem 1. Oktober 1967 der Antragsteller tätig ist, wird in vollkontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet. Die Schichten laufen von 6.00 - 14.00 Uhr, von 14.00 - 22.00 Uhr und von 22.00 - 6.00 Uhr. In der Gruppe sind etwa 53 Arbeitnehmer tätig, von denen zehn in der Tagesschicht, die übrigen in der Wechselschicht arbeiten. Der Antragsteller hat ursprünglich in der Tagesschicht gearbeitet; er ist später in die Wechselschicht umgesetzt worden. Die Beteiligten streiten nicht darüber, daß diese Umsetzung auf Grund des Direktionsrechts der Antragsgegnerin wirksam vorgenommen werden konnte; in dem Arbeitsvertrag des Klägers ist eine bestimmte Art der von ihm zu leistenden Arbeit nicht festgelegt.

Der Betriebsrat bei der Antragsgegnerin besteht aus elf Mitgliedern. Zu den Betriebsratsmitgliedern gehört der Antragsteller. Der Betriebsratsvorsitzende ist von der Arbeit freigestellt. Außer dem Antragsteller arbeitet ein weiteres Betriebsratsmitglied in der Wechselschicht. Der Betriebsrat hat einen Betriebsausschuß und einen Ausschuß für Akkord-Prämienfragen und Verbesserungsvorschläge gebildet. Beiden Ausschüssen gehört der Antragsteller an. Die Betriebsratssitzungen finden nach einem Beschluß des Betriebsrats wöchentlich, und zwar jeden Donnerstag um 14.30 Uhr, statt.

Der Antragsteller ist der Auffassung, er habe einen Rechtsanspruch auf Umsetzung aus der Wechselschicht in die Tagesschicht, weil er als Wechselschichtler zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben als Betriebsratsmitglied nicht in der Lage sei. Es könne ihm nicht zugemutet werden, daß er seine Freizeit in erheblichem Umfang zur Verrichtung von Betriebsratsaufgaben verwende. Hilfsweise sei er für das ihm zugemutete Freizeitopfer durch die Gewährung zusätzlicher Freizeit zu entschädigen. Er hat beantragt



festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, den Antragsteller aus der Wechselschicht herauszunehmen und nur innerhalb der normalen Arbeitszeit (Tagesschicht) zu beschäftigen,

hilfsweise

festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, dem Antragsteller einen angemessenen Freizeit- ausgleich für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen in der arbeitsfreien Zeit zu gewähren.

Die Antragsgegnerin hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch des Antragstellers auf Umsetzung in die Tagesschicht bestehe nicht. Auch sei sie nicht verpflichtet, durch zusätzliche Freizeitgewährung dem Antragsteller einen Ausgleich für das ihm zugemutete Opfer an Freizeit zu verschaffen, zumal es möglich sei, die Betriebsratssitzungen wöchentlich abwechselnd auf den Vormittag und Nachmittag festzusetzen. Diesen Vorschlag habe sie dem Betriebsrat gemacht, der darauf aber nicht eingegangen sei.

Der Antragsteller ist mit seinem Hauptantrag in beiden Vorinstanzen durchgedrungen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihr Begehren auf Zurückweisung des Antrags weiter.

II. A. Die Ansicht der Rechtsbeschwerde, der Antrag sei gegen den Betriebsrat, nicht gegen die Antragsgegnerin zu richten, ist irrig. Der Antragsteller begehrt, in die Tagesschicht umgesetzt, hilfsweise durch Gewährung von bezahlter Freizeit entschädigt zu werden. Bei der Frage, gegen wen sich der Antrag richtet, ist allein von diesem selbst auszugehen. Der im vorliegenden Verfahren gestellte Antrag richtet sich gegen die Antragsgegnerin. Er kann sich auch nur gegen diese, nicht gegen den Betriebsrat richten. In welcher Schicht der Antragsteller zu arbeiten hat und ob ihm eine bezahlte Freizeit zu gewähren ist, kann allein der Arbeitgeber, nicht aber der Betriebsrat bestimmen.

B. 1. Sein Begehren auf Umsetzung, hilfsweise auf Freizeitgewährung kann der Antragsteller nicht auf § 30 BetrVG stützen. Diese Vorschrift enthält Weisungen an den Betriebsrat und an den Arbeitgeber, die im Zusammenhang mit der Anberaumung von Betriebsratssitzungen stehen. Für den einzelnen Arbeitnehmer,

auch wenn dieser Betriebsratsmitglied ist, hat § 30 BetrVG als Anspruchsgrundlage keine unmittelbare Bedeutung.

Ebensowenig stellt § 53 BetrVG eine Anspruchsgrundlage für das Begehren des Antragstellers dar. Unter Berufung auf diese Vorschrift können sich zwar Betriebsratsmitglieder gegen Störungen, Behinderungen und Benachteiligungen in der Ausübung ihrer Tätigkeit zur Wehr setzen; auch dürfen sie nicht um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt werden. Gegenüber § 53 BetrVG ist § 37 Abs. 3 BetrVG aber die hier in Betracht kommende Spezialvorschrift, die jener Bestimmung vorgeht und sie verdrängt. § 53 BetrVG als die grundlegende Vorschrift darf im gegebenen Falle nur zur Auslegung des § 37 Abs. 3 BetrVG herangezogen werden.

Grundlage für den vom Antragsteller geltend gemachten Anspruch kann nach alledem allein § 37 Abs. 3 BetrVG sein.

2. Nach § 37 Abs. 3 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Wie der Senat schon früher entschieden hat, bezieht sich diese Vorschrift nicht nur auf Freistellungen von jeder Berufsarbeit, sondern auch auf Umsetzungen von der Wechsel- in die Tagesschicht (BAG 16, 300 [302] = AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG). Bei dieser Auffassung ist zu verbleiben; die Umsetzung stellt gegenüber der völligen Freistellung ein Minus dar und wird nach Sinn und Zweck des § 37 Abs. 3 BetrVG von dessen Regelung miterfaßt.

3. § 37 Abs. 3 BetrVG stellt auf die von dem Betriebsratsmitglied durchzuführenden, mit dem Amt im Zusammenhang stehenden Aufgaben ab. Im Rahmen des § 37 Abs. 3 BetrVG sind somit die Belastungen zu berücksichtigen, die dem Betriebsratsmitglied durch seine Tätigkeit für den Betriebsrat erwachsen. Dabei ist davon auszugehen, daß es auf diejenigen Belastungen ankommt, die durch die Arbeitsweise des Betriebsrats bedingt sind und denen das Betriebsratsmitglied ohne Verstoß gegen seine Pflichten als Betriebsratsmitglied nicht entgehen kann. Hält sich nun der Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Pflichten seiner-



seits in vertretbarem, durch das Gesetz gedecktem Rahmen, so kann dem einzelnen Betriebsratsmitglied nicht entgegengehalten werden, es werde durch seine Betriebsrattstätigkeit in einem nicht mehr vertretbaren Ausmaß von der Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit abgehalten.

In diese Richtung zielt der Vortrag der Antragsgegnerin, wenn sie meint, die übermäßige Belastung des Antragstellers beruhe auf einer unzweckmäßigen Ansetzung der Betriebsratssitzungen. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden.

- a) Daß der Betriebsrat zu häufig tage, allwöchentliche Sitzungen also nicht erforderlich seien, hat die Antragsgegnerin nicht substantiiert dargetan. In dieser Hinsicht ist auch eine Überschreitung der Kompetenzen des Betriebsrats nicht ersichtlich. Er hat grundsätzlich allein zu bestimmen, wann und wie oft er tagt. Er ist dabei außer durch § 30 BetrVG nur durch die Generalklauseln des § 49 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG gebunden.
- b) Der Antragsteller hat als Betriebsratsmitglied möglichst an allen Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Er ist ordentliches Mitglied des Betriebsrats. Dadurch, daß eine Betriebsratssitzung in seine Freizeit fällt, ist er an der Teilnahme nicht verhindert; ein Vertretungsfall liegt nicht vor. Nicht zuletzt im Interesse der kontinuierlichen Arbeit des Betriebsrats muß der Antragsteller möglichst alle Betriebsratssitzungen besuchen.
- c) Ohne Erfolg muß der Hinweis der Rechtsbeschwerde bleiben, der Betriebsrat sei dem Vorschlag der Antragsgegnerin, die Sitzungen wöchentlich umschichtig, und zwar einmal in der Früh- und einmal in der Spätschicht anzusetzen, zu Unrecht nicht gefolgt. Der Antragsteller ist nicht der einzige Wechselschichtler im Betriebsrat. Die von der Antragsgegnerin vorgeschlagene Art der Anberaumung von Betriebsratssitzungen würde zudem den Antragsteller zeitlich im Gesamtergebnis ähnlich wie jetzt belasten. Das Landesarbeitsgericht hat aber auch ausführlich und ohne erkennbaren Rechtsverstoß dargetan, die Anberaumung der Sitzungen des Betriebsrats sei so, wie sie vorgenommen worden ist, zweckdienlich und daher nicht zu beanstanden, in ihr sei insbesondere kein Verstoß gegen § 30 BetrVG zu sehen.



- 6 -

4. Nach alledem ist davon auszugehen, daß an dem Zeitpunkt, in dem die Betriebsratssitzungen stattfinden, nichts auszusetzen ist und daß der Antragsteller auch berechtigt ist, an allen Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen. Dadurch entsteht ihm zwangsläufig und unvermeidbar eine Einbuße an Freizeit, und zwar regelmäßig von vier Stunden in je drei Wochen. Zwar muß derjenige, der ein Ehrenamt bekleidet, in gewissem Umfang Opfer bringen. Das, was hier vom Antragsteller verlangt wird, geht aber über diesen Umfang hinaus, wie das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend erkannt hat. Wie jeder Arbeitnehmer hat der Antragsteller einen Anspruch auf die gesetzlich und tariflich normierte Freizeit, um sich von den Anstrengungen der Berufsarbeit zu erholen. Darüber hinaus hat er als Mensch Anspruch darauf, neben seiner Berufsarbeit Gelegenheit zu haben, sich mit außerberuflichen Dingen zu beschäftigen. Deshalb geht es nicht an, ihn, und zwar eben, weil er Betriebsratsmitglied ist, in einem immerhin beachtlich höheren Maß zeitlich zu beanspruchen.

Die Vorschrift des § 30 BetrVG, daß Betriebsratssitzungen in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden, ist zwar, wie betont, keine Anspruchsgrundlage für den vom Antragsteller geltend gemachten Anspruch. Sie wendet sich in erster Linie an den Betriebsrat selbst und an den Arbeitgeber. Sie ist aber gleichwohl nicht ohne jede Bedeutung für die Beantwortung der Frage, ob dem einzelnen Betriebsratsmitglied zugemutet werden kann, in nicht unerheblichem Umfang seine Freizeit für die Betriebsrats-tätigkeit zu opfern. Wenn das regelmäßig in der Weise geschehen soll, daß alle drei Wochen vier Stunden Freizeit geopfert werden müssen, so geht das über den Bereich des Zumutbaren hinaus; dadurch fällt ein erheblicher Teil der Betriebsrats-tätigkeit des Antragstellers eben regelmäßig nicht in seine Arbeitszeit. Wenn die Sitzungen des Betriebsrats in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden sollen, so ist damit anerkannt, daß die Tätigkeit des Betriebsrats für die Belegschaft und den Betrieb von grundlegender Bedeutung ist. Das gilt dann aber notwendig auch für die Tätigkeit der einzelnen Betriebsratsmitglieder und hat die entsprechende Folge für sie.

- 7 -



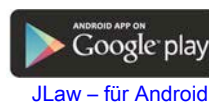
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Insgesamt erwächst dem Antragsteller unter diesen Umständen ein Anspruch darauf, daß das Erforderliche getan wird, um den Nachteil des erheblichen Freizeitverlustes von ihm abzuwenden, oder doch, falls das nicht möglich ist, daß er für seine im Interesse der Betriebsrätstätigkeit aufgewendete Freizeit in natura entschädigt wird.

5. Welches Mittel angewendet werden muß, um die Zwangslage zu mildern, in die ein Betriebsratsmitglied auf diese Art und Weise infolge seiner Betriebsrätstätigkeit gekommen ist, läßt sich nicht ein für allemal bestimmen; das richtet sich vielmehr nach den Umständen des einzelnen Falles. Wenn das Landesarbeitsgericht meint, das einzige Mittel zur Abhilfe sei die Umsetzung des Antragstellers in die Tagesschicht, so ist nicht auszuschließen, daß es dabei einem Rechtsirrtum unterlegen ist. Wenn es darum geht, das geeignete Mittel zur Abhilfe zu bestimmen, sind neben den Interessen des Betriebsratsmitglieds auch diejenigen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Das kann, je nach dem einzelnen Fall, dazu führen, daß die Abhilfe nicht in einer Umsetzung, sondern in der Gewährung bezahlter zusätzlicher Freizeit zu bestehen hat. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Das zwingt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses.

Der Antragsteller ist allerdings der Ansicht, aus § 37 Abs. 3 BetrVG ergebe sich nicht, daß bei der Bestimmung des Mittels der Abhilfe auch die Belange des Arbeitgebers zu berücksichtigen seien. Der Senat verbleibt jedoch nach nochmaliger Überprüfung bei seiner in AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG, dort allerdings zu § 37 Abs. 2 BetrVG geäußerten Auffassung, daß im Rahmen des § 37 BetrVG auch die Interessen des Arbeitgebers zu beachten sind. Wie § 37 Abs. 2 BetrVG stellt § 37 Abs. 3 BetrVG darauf ab, was nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung dort der Aufgaben des Betriebsrates, hier der der Betriebsratsmitglieder erforderlich ist (vgl. BAG 14, 117 [122] = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG). Beide Fälle unterscheiden sich nur dadurch, daß bei § 37 Abs. 2 BetrVG, dem Fall der Aufgaben des Betriebsrates insgesamt, sämtliche Betriebsratsmitglieder in Frage stehen, bei § 37 Abs. 3 BetrVG dagegen nur



die nach Lage der Dinge um ihrer Betriebsratsaufgaben willen freizustellenden Betriebsratsmitglieder.

Für § 37 Abs. 3 BetrVG sind somit dieselben Maßstäbe anzulegen wie für § 37 Abs. 2 BetrVG (BAG 14, 117 [122]). Das ergibt sich wiederum aus dem in § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG jeweils angewandten Begriff des "Erforderlichen". Es ergibt sich ferner aus den Generalklauseln des § 49 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG, die für das Verhalten der einzelnen Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber ebenfalls von Bedeutung sind.

Das Landesarbeitsgericht hat im Streitfall die Interessen der Antragsgegnerin zum mindesten nicht hinreichend beachtet. Es hat die Frage nicht geprüft, ob den beiderseitigen Interessen nicht gerade dadurch gedient ist, daß an Stelle der Umsetzung eine Freizeitgewährung erfolgt. Da es nach den vorstehenden Ausführungen einer solchen Prüfung bedarf, ist eine Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht nicht zu umgehen. Denn der Senat kann als Rechtsbeschwerdegericht diese Prüfung nicht selbst vornehmen, weil sie eine Abwägung der beiderseitigen Interessen und eine Wertung erfordert, die weitgehend tatsächliche Momente enthält; auch ist dem Tatsachenrichter hinsichtlich dessen, was in jeder einzelnen Hinsicht dieser Regelung nach Art und Umfang des Betriebes nach § 37 Abs. 3 BetrVG erforderlich ist, ein Beurteilungsspielraum eingeräumt (BAG 14, 117 [120/121]).

Sollte das Landesarbeitsgericht bei der von ihm vorzunehmenden Wertung bei seiner Auffassung bleiben, daß wegen der Besonderheit des Falles, zu der auch die etwaige Tätigkeit des Antragstellers im Betriebsausschuß und einem Betriebsratsausschuß gehört, lediglich eine Umsetzung des Antragstellers in die Tagesschicht der beiderseitigen Interessenlage entspricht, so muß es bei dem im angefochtenen Beschluß gefundenen Ergebnis verbleiben. Kommt dagegen das Landesarbeitsgericht bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen zu der Ansicht, daß eine zusätzliche Freizeitgewährung den Belangen des Antragstellers und der Antragsgegnerin erkennbar besser Rechnung trägt, so wird es weiter prüfen müssen, ob die Freizeitgewährung in Form einer Zusammenfassung, wie sie die Antragsgegnerin vorgeschlagen hat,



zu erfolgen hat, ob also dem Antragsteller nach Ablauf von jeweils etwa sechs Wochen ein ganzer freier Tag zustehen soll oder ob - vielleicht mit Rücksicht auf gesetzliche oder tarifliche Arbeitszeitvorschriften - eine Freizeit von rund zwei Stunden an den Tagen zu gewähren ist, an denen eine Betriebsratssitzung oder eine Ausschusssitzung außerhalb der Arbeitszeit des Antragstellers stattfindet. Das Ergebnis der Prüfung ist im Tenor festzuhalten; das gibt, wird dem Hilfsantrag stattgegeben, die nähere verbindliche Klarstellung desselben. Möglicherweise sind noch andere Regelungen für eine Freizeitgewährung denkbar, die den Antragsteller nicht unzumutbar belasten, jedoch den berechtigten Belangen der Antragsgegnerin ausreichend Rechnung tragen.

6. Der Senat nimmt schließlich noch Veranlassung, ausdrücklich darauf hinzuweisen, daß die vorstehend erörterten Grundsätze sich nicht auf einen Betrieb beziehen, in dem ausschließlich in Wechselschicht gearbeitet wird.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Wendel

Bundesarbeitsrichter Dr. Schmidt
ist infolge Urlaubs an der
Unterschrift verhindert:

Dr. Müller

Mause



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS