

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, 3 und 6

Leitsätze:

Bei Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 haben die Betriebsratsmitglieder lediglich Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das sie bei Verbleiben im Betrieb erhalten hätten (Lohnausfallprinzip). § 37 Abs. 2 BetrVG 1972, aber nicht Abs. 3 aaO., ist entsprechend anzuwenden.

Aktenzeichen: 1 AZR 102/73

Urteil des BAG vom 18. September 1973

IAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 102/73

7 Sa 102/72 Berlin

Verkündet am
18. September 1973
gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1973 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Frey und Hoffmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. Dezember 1972 - 7 Sa 102/72 - aufgehoben.

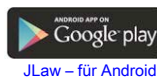
Die Berufung der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 19. Juli 1972 - 36 Ca 139/72 - wird zurückgewiesen.

Die Kläger tragen auch die Kosten der Berufung und der Revision, und zwar die Kläger zu 1) - 3) zu 2/12, die Kläger zu 4) - 5) zu 3/12.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger, Mitglieder der Industriegewerkschaft Druck und Papier, gehören dem im Betrieb der Beklagten bestehenden Betriebsrat an. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, Landesverband Berlin, führte für Betriebsräte am 26., 27. und 28. Januar 1972 eine Schulung über das neue Betriebsverfassungsgesetz durch. Diese Kurse fanden an den drei Tagen getrennt jeweils von 9.00 bis 14.00 Uhr oder von 14.00 bis 17.00 Uhr statt. Die Kläger nahmen mit Zustimmung der Geschäftsleitung der Beklagten an den Nachmittagskursen teil und erhielten von der Beklagten den Lohn für die Schulungszeiten, die innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit (tägliches Arbeitsende: 15.30 Uhr) lagen. Fahrtkosten erstattete die Beklagte den Klägern nicht.

Mit der am 11. April 1972 erhobenen Klage haben die Kläger die Auffassung vertreten, ihnen stünde nach § 37 Absatz 3 BetrVG 1972 gegen die Beklagte auch ein Anspruch auf Lohnzahlung mit Überstundenzuschlag für die außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit gelegenen Kursuszeiten sowie gemäß § 40 BetrVG 1972 auf Erstattung der entstandenen Fahrgelder zu. Sie hätten auf Veranlassung der Abteilungsleiter statt vormittags nachmittags an den Kursen teilgenommen.

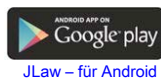
Die Kläger haben beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zu 1) 44,59 DM brutto und 2,10 DM netto, an den Kläger zu 2) 47,52 DM brutto und 2,10 DM netto, an den Kläger zu 3) 48,55 DM brutto und 2,10 DM netto, an den Kläger zu 4) 61,42 DM brutto und 2,10 DM netto, an den Kläger zu 5) 57,37 DM brutto und 2,10 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, § 37 Abs. 6 nehme nur § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 in Bezug. Demnach fehle jede Rechtsgrundlage für die Bezahlung von Überstunden. Die Kursteilnahme der Kläger habe auch nicht aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden. Die Geschäftsleitung habe ihnen den Zeitpunkt der Teilnahme freigestellt.

- 3 -



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Hiergegen haben die Kläger hinsichtlich der begehrten Überstundenvergütung Berufung eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Kläger die Beklagte zur Zahlung der begehrten Beträge für Überstunden verurteilt und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Den Klägern steht keine Vergütung für den Zeitraum zu, in dem sie außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit an einer Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 teilgenommen haben.

1. Die begehrte Überstundenvergütung ist zu Recht im Urteilsverfahren geltend gemacht worden (vgl. die grundlegende Entscheidung des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 -, demnächst AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, bestätigt durch Beschluß vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 -, demnächst AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 42; Fitting-Auffarth, BetrVG 1972, 10. Aufl., § 37 Anm. 81).

2. Dem Zahlungsbegehren der Kläger steht hier auch nicht der Umstand entgegen, daß § 37 Abs. 3 BetrVG 1972 in erster Linie einen Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und nur subsidiär einen Zahlungsanspruch einräumt. Die Abgeltung des Freizeitanspruchs wird jedenfalls nicht an die strengen Voraussetzungen geknüpft, die für die Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG bestehen. Es kann hier dahinstehen, ob die Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG 1972 als Ausschußfrist in dem Sinne anzusehen ist, daß nach Ablauf dieser Frist aus dem Freizeitanspruch ohne weiteres ein Zahlungsanspruch wird und zwar selbst dann, wenn betriebsbedingte Gründe zur Versagung des Freizeitausgleichs nicht vorliegen. Wie zwischen den Parteien unstreitig ist, haben die Kläger zunächst den Freizeitausgleich verlangt, die Beklagte die Erfüllung dieses Anspruchs anfangs in Aussicht gestellt,

dann aber doch von ihrem Rechtsstandpunkt aus verweigert. Bei einer derartigen Sachlage setzt sich die Beklagte mit ihrem eigenen früheren Verhalten in einen unvereinbaren Widerspruch, wenn sie nunmehr erstmals in ihrer Revisionserwiderung darauf verweist, es hätte auf Freizeitausgleich geklagt werden müssen. Nach Ablauf von mehr als 1 1/2 Jahren ist der innere Zusammenhang und Sinn eines Vorrangs des Freizeitausgleichs für eine Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit vor einer finanziellen Abgeltung verloren gegangen.

3. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch ist aber deshalb nicht begründet, weil bei der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 die Betriebsratsmitglieder lediglich so zu stellen sind, als wenn sie im Betrieb verblieben wären und gearbeitet hätten (Lohnausfallprinzip), nicht so, als ob ihre Teilnahme an der Veranstaltung eine unmittelbare, wie Arbeit zu vergütende Betriebsratstätigkeit darstellen würde.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes verweist § 37 Abs. 6 BetrVG 1972, der die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen regelt, hinsichtlich der Fortzahlung des Arbeitsentgelts lediglich auf Abs. 2, nicht aber auch auf Abs. 3 dieser Vorschrift. Hätte der Gesetzgeber auch die Regelung des Absatzes 3 für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen übernehmen wollen, die außerhalb der Arbeitszeit des Betriebes stattfinden, hätte es zunächst einmal nahegelegen, auch die entsprechende Anwendung des Absatzes 3 anzuordnen. Gerade dies ist aber nicht geschehen. Die entsprechende Anwendung des Absatzes 2 bewirkt auch nicht denknotwendig zugleich die des Sondertatbestandes des Absatzes 3. Es kann unter Berücksichtigung des Grundsatzes, daß das Betriebsratsamt ein Ehrenamt ist (§ 37 Abs. 1 BetrVG 1972), durchaus sinnvoll sein, zwar dem Betriebsratsmitglied, das für eine unmittelbare Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen Freizeit opfert, einen entsprechenden Ausgleich in Freizeit oder notfalls in Geld zu gewähren. Damit ist aber noch nicht gesagt und auch nach dem Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG 1972 nicht zwingend geboten,



auch die für Betriebsratsschulungen aufgewendete Freizeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds auszugleichen. Insbesondere bei mehrtägigen Schulungen ist auch ein "Arbeitszeitvergleich" zwischen Betriebsratstätigkeit innerhalb oder auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit und der Zeit der Teilnahme an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung kaum möglich, da letztere regelmäßig in ihrem Zeitablauf ganz anders eingeteilt ist, als die betriebliche Arbeitszeit. Schließlich würde bei Anwendung des § 37 Abs. 3 BetrVG 1972 auch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 die weitere wohl nur selten zu bejahende Frage auftauchen, ob denn nun die Schulungsveranstaltung "aus betriebsbedingten Gründen" außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist. Diese Frage könnte wohl allenfalls dann bejaht werden, wenn auf Verlangen des Arbeitgebers statt einer möglichen Schulung innerhalb der Arbeitszeit eine solche außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit besucht würde.

Dem angefochtenen Urteil kann auch nicht darin beige-pflichtet werden, wenn es u.a. unter Berufung auf die Be-schlüsse des Senats vom 31. Oktober 1972 (1 ABR 7/72, dem-nächst AP Nr. 2 zu § 40 BetrVG, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt und 1 ABR 10/72) die Auffassung vertritt, § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 enthalte in Verbindung mit Abs. 2 keine abschließende Regelung der Entgeltfrage. Die vor-geannten Entscheidungen des Senats befassen sich ausdrück-lich nur mit der Kostenerstattung nach § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 durch den Arbeitgeber. Es wird ausdrücklich betont, daß die Frage der Lohnfortzahlung, der wirtschaftlichen Absicherung der Betriebsratstätigkeit, in § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG 1972 besonders geregelt ist. Beide Bestimmungen regeln unterschied-liche Tatbestände (vgl. Beschluß vom 31. Oktober 1972 - 1 ABR 7/72 - Ziff. B 2 der Gründe).

Die Auffassung, bei Teilnahme an Schulungs- und Bildungs-veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 dürfe für die Teilnehmer zwar keine Minderung des Arbeitsentgelts eintreten, andererseits bestehe aber bei Überschreiten der betriebs-üblichen Arbeitszeit auch kein Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung, überwiegt (Erdmann-Jürging-Kammann,



aaO., § 37 Anm. 30; Fitting-Auffarth, aaO., § 37 Anm. 30; Hohn BB 72, 1228; Stege-Weinspach, BetrVG 1972, S. 156). Der gegen-
teiligen Meinung, vor allem von Däubler (Schulung und Fort-
bildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach
§ 37 BetrVG, 1973, S. 78 ff.), kann nicht gefolgt werden. Ins-
besondere ergeben sich, entgegen der Auffassung von Däubler,
auch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes keine durch-
schlagenden Argumente, die eine über den Gesetzeswortlaut
hinausgehende Auslegung dahingehend rechtfertigen würden, für
Schulungs- und Bildungsveranstaltungen komme auch die Anwen-
dung des § 37 Abs. 3 BetrVG 1972 in Betracht. § 37 Abs. 1 und
2 des Regierungsentwurfs (BT-Drucks. VI/1786 S. 9) enthielten
schon einen der späteren gesetzlichen Regelung entsprechenden
Inhalt, während Abs. 3 des Entwurfs dem heutigen Abs. 6 ent-
sprach. Im Regierungsentwurf folgte die Vorschrift über das
Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme
an Schulungsveranstaltungen zwar noch unmittelbar im nächsten
Absatz durch Verweisung auf die entsprechende Regelung für
die Betriebsratstätigkeit als solche. Aber auch der Regierungs-
entwurf sah schon in Abs. 5 eine dem jetzigen Abs. 3 entsprechen-
de Sondervorschrift jedenfalls hinsichtlich eines Freizeitaus-
gleichs für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit
vor. Auch der Regierungsentwurf verwies bei der Bestimmung
über die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nicht auf den
Freizeitausgleich des Abs. 5 des Entwurfs. Die Umstellung der
Absätze des § 37 unter Neueinfügung der jetzigen Absätze 4 und
5 hat also keine Änderung des inneren Zusammenhangs der hier
maßgeblichen Bestimmungen herbeigeführt.

Demnach führt die Revision zur Wiederherstellung der
arbeitsgerichtlichen Entscheidung, ohne daß es noch auf die
Frage der Betriebsbedingtheit der Schulung außerhalb der
Arbeitszeit ankäme.

gez. Dr. Auffarth

Wendel

Bichler

Dr. Erich Frey

Hoffmann



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS