

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2 und 3; BGB § 611
 Abs. 1; AZO § 15 Abs. 2; ArbGG § 2 Abs. 1
 Nr. 2, § 8 Abs. 1

Leitsätze: Ein Betriebsratsmitglied, das aus betriebs-
 bedingten Gründen außerhalb der Betriebszeit
 Betriebsratsarbeit durchführen muß, hat nach
 § 37 Abs. 3 BetrVG nur Anspruch auf Arbeits-
 befreiung, die der tatsächlich für die Be-
 triebsratstätigkeit aufgewandten Zeit ent-
 spricht. Die außerhalb der Arbeitszeit durch-
 geführte Betriebsratstätigkeit gilt nicht
 als zusätzliche Arbeitszeit, die entsprechend
 den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vor-
 schriften wie Mehrarbeit anzusehen wäre.

Aktenzeichen: 1 AZR 376/74

Urteil des BAG vom 19. Juli 1977

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 376/74

11 Sa 842/73 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juli 1977

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Andersch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Februar 1974 - 11 Sa 842/73 - wird zurückgewiesen.

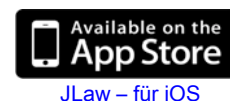
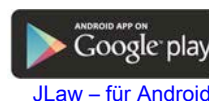
Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der bei der Beklagten als Drucker beschäftigte Kläger ist Mitglied des Betriebsrats. Er arbeitet in Wechschicht in der Weise, daß im Durchschnitt $1/6$ bis $1/5$ seiner Arbeitszeit in der Spätschicht und $5/6$ bis $4/5$ seiner Arbeitszeit in der Nachtschicht liegen. Die Spätschicht beginnt gegen 15.00 Uhr und die Nachtschicht gegen 22.00 Uhr. Die Arbeitszeit des Klägers hat zur Folge, daß alle Betriebsratssitzungen ausnahmslos außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit liegen. Der Kläger wandte in den Monaten Oktober bis Dezember 1972 für Betriebsratstätigkeit außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit folgende Zeiten auf:

Oktober 1972	32	Stunden
November 1972	13 $3/4$	Stunden
Dezember 1972	<u>25</u>	<u>Stunden</u>
	70 $3/4$	Stunden

Die Beklagte stellte den Kläger für die außerhalb seiner Arbeitszeit ausgeübte Betriebsratstätigkeit für 70 $3/4$ Stunden während seiner persönlichen Arbeitszeit frei.

Der Kläger beansprucht weitere 21 $1/4$ Stunden Freistellung von seiner beruflichen Arbeit. Er begründet diesen Anspruch damit, bei den 70 $3/4$ Stunden Betriebsratstätigkeit habe es sich um Mehrarbeit gehandelt, für die ihm auch im Falle des Ausgleichs durch Arbeitsbefreiung nach dem gültigen Manteltarifvertrag ein Zuschlag von 30 % zustehe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

ihm 21 $1/4$ Stunden Freistellung von
der Arbeit zu gewähren,

hilfsweise,

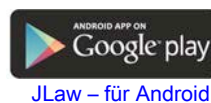
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 117,75 DM
zu zahlen.

Die Beklagte, die Klagabweisung beantragt hat, trägt vor, die außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit sei nur dann als Mehrarbeit zu werten, wenn der Freizeitausgleich nicht innerhalb eines Monats gewährt werden

- 3 -



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



- 3 -

könne. Nachdem die Beklagte dem Kläger entsprechende Freizeit gewährt habe, bestehe für ihn kein zusätzlicher Anspruch auf Freizeitausgleich.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Hauptantrag und zuzüglich den in der zweiten Instanz gestellten Hilfsantrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Begehren des Klägers ist zu Recht im Urteilsverfahren geltend gemacht worden. Streitigkeiten darüber, ob der Arbeitgeber Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu gewähren hat, wenn das Betriebsratsmitglied aus betriebsbedingten Gründen außerhalb seiner Arbeitszeit an Betriebsrats-sitzungen teilnehmen muß, sind individualrechtliche Streitigkeiten. Sie haben ihre Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag. Es geht um Beziehungen des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber, mag auch ihre Gestaltung vom Betriebsverfassungsrecht her in Rede stehen. Entsprechendes gilt für den Hilfsantrag. (Vgl. die grundsätzliche Entscheidung des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 = BAG 25, 23 [25 f.] = AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 18. September 1973 - 1 AZR 102/73 - = BAG 25, 305 [307] = AP Nr. 3 zu § 37 BetrVG 1972; so auch u.a. Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Anm. 42; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 114; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 50 und 104; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 37 Anm. 81; Wiese, GK, § 37 Anm. 61).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen. Der aus § 37 Abs. 3 BetrVG hergeleitete Anspruch des Klägers auf zusätzliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht begründet.

- 4 -

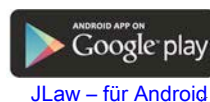


a) Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat das Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Nach Satz 2 ist die Arbeitsbefreiung vor Ablauf eines Monats zu gewähren; in Fällen, in denen dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, § 37 Abs. 3 BetrVG gebe dem Betriebsrat primär einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und nur subsidiär einen Abgeltungsanspruch, der wie Mehrarbeit zu vergüten sei. Der Umfang der Arbeitsbefreiung sei entsprechend der außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsrats geleisteten Betriebsratstätigkeit zu bemessen. Maßgebend sei daher allein der von dem Betriebsratsmitglied nachgewiesene Zeitaufwand. Für den für Betriebsratstätigkeit erbrachten Zeitaufwand sehe das Gesetz keine Mehrarbeitsvergütung vor. Der nach dem Gesetz wie Mehrarbeit zu vergütende Abgeltungsanspruch bestehe nur, wenn die entsprechende Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht vor Ablauf eines Monats gewährt werden könne.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist die Revision entgegengetreten. Sie meint, § 37 Abs. 3 BetrVG sei als Unterfall des Absatzes 2 zu begreifen und es seien soweit die Grundsätze des Absatzes 2 auf Absatz 3 anzuwenden. Die außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit sei deshalb als Mehrarbeit zu werten, der Kläger habe daher entsprechend der manteltarifvertraglichen Bestimmung einen Anspruch auf einen zusätzlichen Freizeitausgleich.

b) Dieser Auffassung vermag der Senat nicht zu folgen. Die von dem Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des § 37 Abs. 3 BetrVG wird dem Zwecke gerecht, den diese Vorschrift insgesamt verfolgt. Das ergibt sich aus folgender Überlegung:



Die Absätze 2 und 3 des § 37 BetrVG regeln zwei voneinander zu unterscheidende Tatbestände mit unterschiedlichen Rechtsfolgen. Während § 37 Abs. 2 BetrVG sicherstellen will, daß dem Betriebsratsmitglied, sofern es wegen seiner Tätigkeit Arbeitszeit versäumen muß, Arbeitsbefreiung zuteil wird und das ihm zustehende Arbeitsentgelt erhalten bleibt, soll Abs. 3 einen Ausgleich für die Nachteile gewähren, die ein Betriebsratsmitglied erleidet, weil es aus betriebsbedingten Gründen zur Wahrnehmung der ihm obliegenden Betriebsratsaufgaben Freizeit opfern muß. Das Betriebsratsmitglied soll, wie sich aus dem jedenfalls insoweit eindeutigen Wortlaut des § 37 Abs. 3 BetrVG ergibt, für die von ihm aus betriebsbedingten Gründen außerhalb seiner Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit nur einen Ausgleich - eine Art Entschädigung - erhalten. Diese Betriebsratstätigkeit ist somit nicht gleichzusetzen mit der beruflichen Tätigkeit und deshalb nicht, wie der Kläger meint, als Mehrarbeit anzusehen und entsprechend zu entlohnen. Das ergibt sich aus der Formulierung dieser Bestimmung, die besagt, daß bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit das Betriebsratsmitglied lediglich "Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts" hat. Mehrarbeit ist auch allein im Falle des § 37 Abs. 3 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG angesprochen (vgl. auch Fitting-Auf-farth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 37 Anm. 36 und 41; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 36 ff.; Wiese, GK, § 37 Anm. 21 und 23; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Anm. 44; a.A. Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 37 Anm. 10).

c) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß der Kläger sich zur Rechtfertigung seiner Ansicht nicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 15 AZO berufen kann. In dem von dem Kläger angeführten Urteil vom 26. Oktober 1961 - 5 AZR 370/60 - (= AP Nr. 11 zu § 15 AZO) und in dem Urteil vom 3. Oktober 1969 - 3 AZR 400/68 - (= AP Nr. 12 zu § 15 AZO) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß bei dem vertraglich vereinbarten Ausgleich angefallener Mehrarbeit durch Freizeitgewährung dem Arbeitnehmer, wenn anders nicht



der der Einschränkung der Mehrarbeit und damit dem Schutze des Arbeitnehmers dienende Zweck des § 15 AZO umgangen werden soll, ein Anspruch auf Erhöhung der Freizeit zusteht. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht für § 37 Abs. 3 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht weist zu Recht darauf hin, daß die ratio legis bei § 15 AZO und bei § 37 Abs. 3 BetrVG jeweils verschieden ist. Der in § 15 AZO normierte Regelzuschlag von 25 % soll nach Sinn und Zweck dieser Bestimmung Mehrarbeit nach Möglichkeit verhindern; Mehrarbeit wird für den Arbeitgeber mit zusätzlicher wirtschaftlicher Belastung verbunden. Diese Zweckbestimmung des § 15 AZO liegt jedoch dem § 37 Abs. 3 BetrVG nicht zugrunde. Mit Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, daß keine Notwendigkeit besteht, dem Arbeitgeber eine wirtschaftliche Mehrbelastung aufzuerlegen, wenn ein Betriebsratsmitglied durch Betriebsratstätigkeit außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit eine zeitliche Gesamtbelastung hat, die über die normale betriebliche Arbeitszeit hinausgeht, zumal der Arbeitgeber auf den Zeitaufwand für Betriebsratstätigkeit keinen Einfluß nehmen kann. Es geht um die Sphäre des Betriebsrats als eines eigenständigen Organs.

d) Als Ergebnis ist hiernach festzuhalten: Das Betriebsratsmitglied, das aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit Betriebsratsarbeit durchführen muß, hat nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur einen Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er während dieser Zeit im Betrieb verblieben wäre und gearbeitet hätte. Die Betriebsratstätigkeit ist nicht der beruflichen Tätigkeit gleichzusetzen. Sie gilt daher nicht, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden muß, als zusätzliche Arbeitszeit, die entsprechend den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorschriften wie Mehrarbeit anzusehen ist.

3. Unstreitig hat der Kläger als Schichtarbeiter - und deswegen aus für ihn vorzugebenen betrieblichen und somit aus betriebsbedingten Gründen - außerhalb seiner Arbeitszeit an Betriebsratssitzungen teilgenommen. Fest steht ferner, daß die



- 7 -

Beklagte ihm für diese Zeit Arbeitsbefreiung gewährt und sie wie Arbeitszeit vergütet hat. Damit hat die Beklagte ihre Pflichten aus § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfüllt, so daß auch für den Hilfsantrag kein Raum mehr ist. Die Klage ist daher zu Recht abgewiesen worden.

gez.: Dr. Müller,
zugleich für den in
Urlaub befindlichen
Richter am Bundesarbeits-
gericht Bichler

Wendel

Dr. Rust

Andersch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

