

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

Gesetz: § 37 BetrVG

Leitsätze:

1. Eine tarifvertragliche typisierende Regelung zur Arbeitsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern kann möglich sein.
2. Ein von der Berufsarbeit völlig freigestelltes Betriebsratsmitglied, das ohne diese Freistellung regelmäßig und ständig an mehreren Sonntagen im Monat Sonntagsarbeit verrichtet haben würde, behält den Lohnanspruch hinsichtlich dieser Sonntagsarbeit.

Aktenzeichen: 1 AZR 465/56
Urteil des BAG vom 21. Juni 1957

LAG Hamm i. Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 465/56
3 Sa 28/56 (Hamm)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 21. Juni 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 1957 durch den
Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-
Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Reibel und Wieland für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. Juli 1956
- 3 Sa 28/56 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.

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 Kläger ist Betriebsratsmitglied bei der Beklagten und als solches von der Arbeit völlig freigestellt. Die Parteien sind sich darüber einig, daß der Kläger in den Monaten April bis November 1955, wäre er von der Arbeit nicht freigestellt gewesen, im Durchschnitt an drei Sonntagen im Monat gearbeitet und dadurch 373,20 DM verdient haben würde. Diesen Betrag macht der Kläger mit der Klage geltend, indem er sich auf § 7 des Tarifvertrags über die Betriebsverfassung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus, gültig ab 1. April 1955, beruft. Dieser § 7 lautet wie folgt:

1. Freigestellte Betriebsratsmitglieder erhalten den Lohn bzw. das Gehalt ihrer Tarifgruppe einschließlich aller Zulagen, Gedingearbeiter mindestens den Hauerdurchschnittslohn des Vormonats der Schachtanlage.
2. Würden freigestellte Betriebsratsmitglieder im Falle der Arbeit Arbeiten verrichten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, so erhalten sie zur Sicherung ihres Gesamteinkommens zusätzlich drei Schichtlöhne im Monat, wenn sie alle in dem betreffenden Monat für den Betrieb geltenden Pflichtschichten verfahren haben. Werden diese Schichten nicht oder nur zum Teil verfahren, so verringert sich der Betrag von drei Schichtlöhnen anteilig.
3.

Die Beklagte tritt dem Verlangen des Klägers mit der Begründung entgegen, daß der Kläger weder aus dem Tarifvertrag noch aus dem Gesetz seinen Anspruch herleiten könne, da er als Betriebsratsmitglied an Sonntagen nicht habe tätig sein müssen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben und die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger kann - und muß - seine Forderung im Urteilsverfahren geltend machen. Wenn sein Anspruch auch darauf gestützt ist, daß er wegen seiner Stellung als freigestelltes Betriebsratsmitglied keine Lohneinbuße erleiden dürfe, so ist



doch der von ihm geltend gemachte Anspruch ein Lohnanspruch und damit ein Anspruch aus einem Arbeitsvertrag geblieben. Für Ansprüche dieser Art ist ausschließlich das Urteilsverfahren gegeben (BAG vom 8. März 1957, 1 AZR 113/55, zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung vorgesehen).

2. Auf § 7 Abs. 2 des Tarifvertrags über die Betriebsverfassung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus kann der Kläger seinen Anspruch nicht stützen. Diese Vorschrift kommt hier allein schon deswegen nicht zum Zuge, weil sie voraussetzt, daß es sich um Arbeitsplätze handelt, an denen werktags und sonntags ununterbrochen gearbeitet wird. Das Landesarbeitsgericht stellt tatsächlich fest, daß das in der Schlosserei der Kokerei, in der der Kläger vor seiner Freistellung beschäftigt wurde, nicht der Fall war.

3. Der Anspruch des Klägers ist jedoch im Hinblick auf seine Freistellung begründet.

a) Zunächst ist die Freistellung des Klägers von seiner Berufsarbeit als gerechtfertigt anzuerkennen.

Die Freistellung beruht auf § 5 des hier interessierenden Tarifvertrags. Danach wird zur ordnungsmäßigen Durchführung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats von der Berufsarbeit freigestellt eine bestimmte, sich einfach nach der Belegschaftsstärke richtende Zahl von Betriebsratsmitgliedern. Es handelt sich hierbei also um eine typisierte Freistellung.

§ 37 Abs. 3 BetrVG stellt allerdings auf den konkreten Fall des einzelnen Betriebes ab. Nach dieser Vorschrift ist eine Freistellung nämlich zulässig, wenn und soweit das nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Es soll gewährleistet sein, daß für die Betriebsrätstätigkeit, die im Interesse der inneren Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder und somit der unparteiischen und unabhängigen Wahrnehmung ihres Amtes nach § 37 Abs. 1 BetrVG unentgeltlich als Ehrenamt zu führen ist (Dietz, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Anm. 2; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Anm. 2;



Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 4; Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Anm. 2), Entgelt auch nicht in der Form von Freizeit gewährt wird (Erdmann, BetrVG, § 37 Anm. 19; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, § 37 Anm. 4). Aus diesem Grunde hat § 37 Abs. 3 BetrVG zwingenden Charakter (Erdmann, aaO) und kann etwa auch nicht durch Tarifvertrag abgeändert werden (Erdmann, BetrVG, § 37 Anm. 1; Dietz, BetrVG, § 37 Anm. 7 a; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, § 37 Anm. 1; Galperin, BetrVG, § 37 Anm. 4). Ebenfalls darf aber auch nach § 37 Abs. 2 BetrVG keine Lohnminderung eintreten, wenn das Betriebsratsmitglied Arbeitszeit versäumt und das nach Art und Umfang des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Denn ohne diesen Grundsatz der Lohnsicherung würde die Betriebsratsarbeit von anderer Seite her sehr leicht beeinträchtigt werden; das Betriebsratsmitglied, das seinen Betriebsratsaufgaben nachgehen wollte, müsste in diesem Fall stets das Entstehen finanzieller Nachteile besorgen (Dietz, BetrVG, § 37 Anm. 2; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, § 37 Anm. 1, 9). Daher ist die letztere Bestimmung ebenfalls unabänderlich (Dietz, BetrVG, § 37 Anm. 7 a; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, § 37 Anm. 1; Galperin, BetrVG, § 37 Anm. 4).

Die Feststellung, ob und inwieweit eine Freistellung nach Art und Umfang des Betriebs erforderlich ist, enthält nun keine reine, stets klar und eindeutig zu treffende Subsumtion (siehe die zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung vorgesehene Entscheidung des Senats vom 8. März 1957 in Sachen 1 AZR 113/55). Vielmehr kommen dabei Momente der Beurteilung und des Ermessens in Frage, über die im Einzelfall ein Streit möglich sein kann (Dietz, BetrVG, § 37 Anm. 9). Einen solchen Streit zu vermeiden, ist der Zweck der Vorschrift des § 5 des Tarifvertrags. Diese Vorschrift beschränkt sich in ihrer Wirksamkeit auf eine einheitliche räumlich begrenzte Wirtschaftssparte. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Tarifpartner, die diese Vorschrift geschaffen haben, die Sachkunde besitzen, die erforderlich ist, um einen solchen Umfang der nach § 37 Abs. 3 BetrVG erforderlichen Freistellung zu bestimmen, die selbst weder eine Mehrzuwendung noch eine Lohnminderung darstellt. Wenn sie, wie geschehen, eine Typisierung der Freistellung im Tarifvertrag vorgenommen haben, so ist



davon auszugehen, daß sie innerhalb des Beurteilungsspielraums, den § 37 Abs. 3 BetrVG zulässt, die Lösung gefunden haben, die weder gegen die Unabhängigkeit des Betriebsrats noch gegen das Benachteiligungsverbot verstößt. Gegenteilige Anhaltspunkte liegen nicht vor. Es ist vielmehr anzunehmen, daß die Tarifpartner, die das Problem bei den Tarifverhandlungen klar erkannt haben (vgl. Höcker zum Tarifvertrag über die Betriebsverfassung im Wegweiser durch das Betriebsverfassungsgesetz S. 7), eine gesetzwidrige Regelung gerade nicht beabsichtigt haben. Daß eine tarifvertragliche Regelung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern unmöglich sein soll (so anscheinend Erdmann, BetrVG, § 37 Anm. 20), ist nicht einzusehen.

Wollte man jede Typisierung verbieten, so würde das zur Folge haben, daß in vielen Fällen ein Streit über den Umfang der notwendigen Freistellung entstehen würde. Infolge der Notwendigkeit der Austragung dieses Streits würde der Betriebsrat gehindert, seinen eigentlichen Aufgaben nachzugehen. Kann diese Gefahr durch eine auf sachlicher Grundlage beruhende Typisierung abgewendet werden, so ist anzunehmen, daß damit weder das Verbot der Mehrzuwendungen noch der Grundsatz der Lohnsicherung berührt werden.

b) Ist der Kläger hiernach zu Recht von der Berufsarbeit völlig freigestellt, so kann er auch Lohn für die in Rede stehende Sonntagsarbeit fordern, die er in Wirklichkeit nicht geleistet hat. Der Kläger macht einen solchen Anspruch für eine verhältnismäßig lange Zeit (April bis November 1955) geltend. Auf Grund der tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht bindend fest, daß der Kläger, wäre er nicht freigestellt, regelmäßig an drei Sonntagen im Monat für eine verhältnismäßig lange Zeit gearbeitet und dadurch einen Mehrverdienst gehabt hätte. Aus dem Grundsatz der Lohnsicherung heraus ist ihm dieser Verdienst zu gewähren.

Die Freistellung des Klägers beruht darauf, daß die Tarifpartner davon ausgegangen sind, Betriebsratsmitglieder in der Stellung des Klägers seien durch ihre Betriebsrats-tätigkeit in einem solchen Umfang in Anspruch genommen,



- 6 -

daß ihnen daneben keine Zeit bleibt, noch Berufsarbeiten zu verrichten. Würde der Kläger dann ein Entgelt für die Arbeit, die er ohne seine Freistellung an den Sonntagen verrichtet haben würde, nicht erhalten, so würde er schlechter gestellt sein, als wenn er kein freigestelltes Betriebsratsmitglied wäre. Darin liegt keine Besserstellung des Klägers mit Rücksicht auf seine Betriebsratsstätigkeit; denn es handelt sich bei der Sonntagsarbeit, die der Kläger infolge seiner Betriebsratseigenschaft nicht zu verrichten braucht, um eine solche von einer gewissen Ständigkeit und Regelmäßigkeit. Es ist daher nicht zu prüfen, ob der Fall anders zu beurteilen wäre, wenn es sich nicht um regelmäßige oder ständige Überarbeit gehandelt hätte, wenn z.B. die Betriebsabteilung, der das Betriebsratsmitglied vor seiner Freistellung angehört hat, einmalige Überstunden aus plötzlich eintretendem Anlaß leisten muß, ohne daß das Betriebsratsmitglied daran teilnimmt. Eine Besserstellung des Klägers liegt eben deswegen nicht vor, weil es sich um regelmäßig anfallende Sonntagsarbeit, die sich auf einen längeren Zeitraum erstreckt, handelt.

Der Sinn der völligen Freistellung liegt im übrigen nicht nur darin, daß der Kläger ausschließlich während der werktäglichen Arbeitszeit Betriebsratsstätigkeit entfaltet und gleichsam seine Dienststunden im Betriebsratsbüro absitzt. Der Kläger ist vielmehr hinsichtlich der Einteilung seiner Betriebsratsarbeit frei. Er muß auch außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit Gelegenheit haben, sich hinsichtlich der Betriebsratsaufgaben zu unterrichten und fortzubilden, Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen vorzubereiten u.ä.m. Die Betriebsratsarbeit ist in einem besonderen Maße eine geistige Tätigkeit und kann als solche nicht an Dienststunden gebunden werden. Gerade die Sonntage sind in nicht wenigen Fällen für solche Unterrichtung, Weiterbildung und Vorbereitung mehr geeignet als die Werktage, an denen die freigestellten Betriebsratsmitglieder mit Rücksicht auf den laufenden Publikumsverkehr dazu nicht immer die notwendige Ruhe finden werden. Es kann deshalb aus der Tatsache der völligen Freistellung der Schluß gezogen werden, daß die Tarifpartner selbst davon ausgegangen sind,

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

freigestellte Betriebsratsmitglieder würden auch an Sonntagen eine im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem Betriebsratsamt stehende Tätigkeit verrichten müssen. Um so weniger wäre es dann gerechtfertigt, in einem Fall wie dem vorliegenden dem Kläger die Bezahlung für Sonntagsarbeit zu versagen.

gez. Dr. Müller

Dr. Meier-Scherling

Wichmann

Wieland

Reibel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)