

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 20 Abs. 3, § 37 Abs. 1, 2, 3 und 6,
 § 40 Abs. 1, § 78 Satz 2;
 BetrVG 1952 § 37 Abs. 2; BGB § 611 Abs. 1, § 616
 Abs. 1; ArbGG i.d.F. vom 19. I. 1972 § 2 Abs. 1
 Nr. 2 und Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 72 Abs. 3;
 ZPO § 554 a

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 47/74

Urteil des BAG vom 6. Februar 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 47/74

4 Sa 790/73 Hamm

Urteilstenor
zugestellt am
6. Februar 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 4. Februar 1975 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Schwarz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Januar 1974
- 4 Sa 790/73 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Die Kläger sind Betriebsratsmitglieder in dem bei der Beklagten bestehenden 9-köpfigen Betriebsrat. Der Betriebsratsvorsitzende L und dessen Stellvertreter P sind von der Arbeit ständig freigestellt. Der Betriebsrat hat acht Ausschüsse gebildet. Der Kläger zu 1) D gehört zum Betriebsausschuß für Arbeitssicherheit und dem Ausschuß für Sport und Freizeit an. Der Kläger zu 2) G gehört dem Betriebsausschuß, dem Sozialausschuß, dem Ausschuß für Arbeitssicherheit (Vorsitzender), dem Ausschuß für betriebliches Vorschlagswesen, dem Personalplanungsausschuß, dem Ausschuß für Sport und Freizeit sowie neben diesen Ausschüssen des Betriebsrats auch noch dem Wirtschaftsausschuß an. Der Kläger G ist außerdem zum Sicherheitsbeauftragten im Sinne des § 719 RVO bestellt worden. Der Kläger zu 3) V ist Mitglied des Lohn- und Akkordausschusses, des Ausschusses für Arbeitssicherheit und des Personalplanungsausschusses.

Der Kläger zu 1) besuchte in der Zeit vom 28. August bis 2. September 1972 ein Seminar "Arbeitssicherheit I" und in der Zeit vom 27. November bis 9. Dezember 1972 ein Grundseminar für Vertrauensleute und Betriebsräte II. Der Kläger zu 2) besuchte in der Zeit vom 22. Januar bis 27. Januar 1973 ein Seminar "Mitbestimmung". Der Kläger zu 3) nahm in der Zeit vom 28. August bis 2. September 1972 an einem Lehrgang "Arbeitssicherheit I" teil. Nach diesen Schulungen besuchte der Kläger zu 1) am 15. Mai 1973 eine eintägige Schulung in Münster mit dem Thema "Die personelle Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Grundsätze, Systeme, Schwerpunkte"; an dieser Veranstaltung nahm auch der Kläger zu 3) teil. Der Kläger zu 2) besuchte in der Zeit vom 13. Mai bis 26. Mai 1973 ein Grundseminar für Lohngestaltung und Mitbestimmung im Betrieb. Der Kläger zu 3) nahm vom 12. März bis zum 23. März 1973 an einem Lehrgang "Arbeitssicherheit II" teil.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Kläger sind der Auffassung, daß die Beklagte gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 verpflichtet ist, die während des Besuchs dieser Schulungsveranstaltung ausgefallene Arbeitszeit zu vergüten. Die Höhe des Anspruchs ist zwischen den Parteien unstreitig.

Die Kläger beantragen, die Beklagte zu verurteilen,
an den Kläger zu 1) D DM 61,44 brutto,
an den Kläger zu 2) G DM 832,-- brutto,
an den Kläger zu 3) V DM 817,20 brutto,
jeweils nebst 4 % Zinsen seit Rechtsanhängigkeit zu zahlen.
Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.
Sie vertritt die Auffassung, daß bei den drei hier strittigen Veranstaltungen ein Besuch der Kläger nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Kläger haben gegen dieses Urteil beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt, mit der sie die in der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz gestellten Sachanträge weiterverfolgen; hilfsweise haben sie beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine aufzuheben und die Sache an das Arbeitsgericht zur Entscheidung im Beschlußverfahren abzugeben. Die Beklagte hat um Zurückweisung der Berufung gebeten. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag der Kläger stattgegeben und das Urteil des Arbeitsgerichts mit dem ihm zugrundeliegenden Verfahren aufgehoben und zur anderweiten Entscheidung im Beschlußverfahren zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts haben die Kläger Revision eingelegt. Sie beantragen, unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts nach den von ihnen in der ersten Instanz gestellten Sachanträgen zu erkennen. Die zunächst von der Beklagten eingelegte Revision ist mit Schriftsatz vom 21. Februar 1974 zurückgenommen worden. Sie vertritt in ihrer Revisionserwiderung die Ansicht, daß die von den Klägern geltend gemachten Ansprüche im Urteils- und nicht im Beschlußverfahren geltend zu machen sind. Sie



beantragt daher, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung im Urteilsverfahren an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Der vorliegend zu entscheidende Fall ist der Rechtslage und der Sache nach ein Parallellfall der vom Senat am heutigen Tage entschiedenen Rechtsstreite 1 AZR 520/73 und 1 AZR 521/73. Der vorliegende Fall unterscheidet sich von den erwähnten Rechtsstreiten dadurch, daß die Beklagte ihre zunächst eingelegte Revision zurückgenommen hat. Der Revision der Kläger war aus den gleichen, in den Rechtsstreiten - 1 AZR 520/73 und 1 AZR 521/73 - wiedergegebenen Gründen stattzugeben. Zur Statthaftigkeit der Revisionen der Kläger gilt das in den Parallelverfahren Gesagte. Der Senat hat zur Statthaftigkeit der Revisionen der Kläger in diesen Rechtsstreiten ausgeführt:

" Das Revisionsgericht hat gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG in Verbindung mit § 554 a ZPO von Amts wegen zu prüfen, ob die von den Parteien eingelegten Rechtsmittel an sich statthaft und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet sind. Ein Rechtsmittel gegen eine Entscheidung ist nur dann zulässig, wenn der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist. Eine Beschwer ist dann zu bejahen, wenn dem Rechtsmittelführer in der angefochtenen Entscheidung etwas versagt worden ist (BAG AP Nr. 3 zu § 511 ZPO; BGHZ 26, 295 [296]; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., Allg. Einl. V vor § 511 ZPO, § 546 III 2; Wieczorek, ZPO, § 511 Anm. B II c 6). Für die Frage der Beschwer ist also entscheidend, worüber nach den Anträgen rechtskräftig entschieden werden sollte und wie die Anträge tatsächlich beschieden worden sind. Es kommt auf den Umfang der prozessualen Rechtskraftwirkung an, den das Urteil haben würde, wenn es nicht angefochten werden könnte. Die Kläger, die nur mit ihrem Hilfsantrag durchgedrungen sind, sind wegen der Abweisung des auf Zahlung des Lohnausfalls gerichteten Hauptantrags beschwert, weil dieser im Verhältnis zu dem Hilfsantrag weitergeht (vgl. BGHZ 26, 295 [296])."



II. In der Sache selbst ist die Revision der Kläger aus den gleichen, von dem Senat am heutigen Tage entschiedenen Parallelfällen - 1 AZR 520/73 und 1 AZR 521/73 - Gründen begründet. Der Senat hat dort hierzu ausgeführt:

"1. Im jetzigen Verfahrensstand geht es allein um die Frage, in welcher Verfahrensart die Kläger ihren Anspruch auf Fortzahlung ihres Lohnes für die Arbeitszeit geltend zu machen haben, die sie wegen ihrer Teilnahme an einer nach ihrem Vortrag unter § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 fallenden Schulungs- und Bildungsveranstaltung versäumten. Da der Anspruch schon vor dem Arbeitsgericht im Urteilsverfahren anhängig gemacht worden ist, kann in den höheren Instanzen auch nur im Urteilsverfahren entschieden werden.

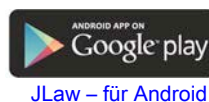
2. Das Landesarbeitsgericht hat in Kenntnis der Beschlüsse des Senats vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (AP Nr. 1 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 - (AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) erneut die von ihm bisher in seinen Entscheidungen vertretene Auffassung angenommen, daß der Anspruch der Betriebsratsmitglieder auf Lohnfortzahlung bei berechtigter Arbeitsversäumnis - auch aufgrund der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 - im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend zu machen sei. Der Senat ist dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur in dem von dem Landesarbeitsgericht zitierten, sondern auch in seinen späteren Entscheidungen nicht gefolgt (Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - = AP Nr. 5 zu § 20 BetrVG 1972; Beschluß vom 18. Juni 1974 - 1 ABR 119/73-[demnächst] AP Nr. 16 zu § 37 BetrVG 1972 und Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - [demnächst] AP Nr. 17 zu § 37 BetrVG 1972). Der Senat hält an seiner bisherigen Rechtsprechung fest, nach der die Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG nichts dafür hergibt, daß bei Streitigkeiten der vorliegenden Art das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren die anzuwendende Verfahrensart ist (vgl. Dütz, ArbR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit, XII, Anm. zur Entscheidung 58 unter I 1). Wie der Senat schon im Beschluß vom 30. Januar 1973 - 1 ABR 22/72 - (aaO) ausgeführt hat, will § 37 Abs. 2 BetrVG 1972



wie § 37 Abs. 2 BetrVG 1952 mit unterschiedlichem Wortlaut aber gleichen Sinn nur sicherstellen, daß das Betriebsratsmitglied, sofern es wegen seiner Tätigkeit in dieser Eigenschaft Arbeitszeit versäumt, das ihm nach dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB zustehende Entgelt behalten soll, auch wenn das Verbot der Entgeltminderung aus § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 folgt. Nach Auffassung des Senats bleiben deshalb derartige Ansprüche bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG und gehören daher nicht zu den Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG.

Der Senat ist in dem schon erwähnten Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - (aaO) auch der in dem angefochtenen Urteil wiederum vertretenen Auffassung des Landesarbeitsgerichts entgegengetreten, der Zwang zur Betreibung verschiedener gerichtlicher Verfahren beschwöre die Gefahr herauf, daß die Arbeitsgerichtsbarkeit den Rechtsgenossen entfremdet und das Vertrauen der Bürger zu ihr beseitigt werde. Der Senat sieht, wie er in jener Entscheidung näher dargelegt hat, diese Schwierigkeit nicht. Er ist vielmehr der Auffassung, nach der Erfahrung müsse davon ausgegangen werden, daß Betriebsratsmitgliedern - nur diese könnten in die vom Landesarbeitsgericht aufgezeigte Lage kommen und bei den sonstigen Rechtsgenossen werde sich das Ergebnis und seine Begründung herumsprechen - die vom Senat schon wiederholt herausgestellten rechtlichen Erwägungen geläufig sein oder doch alsbald geläufig werden. Andernfalls würde man ihnen, die auch und gerade mit Rechtsfragen aus dem Betriebsverfassungsrecht befaßt werden, nicht das nötige Vertrauen für eine sach- und fachgerechte Ausübung ihres Amtes entgegenbringen. Von dieser Auffassung abzugehen besteht keine Veranlassung.

3. Der von dem angefochtenen Urteil erneut erhobene Einwand, es bestehe die Gefahr divergierender Entscheidungen, wenn die aus Anlaß der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 entstandenen Kosten nach § 40 Abs. 1 BetrVG 1972 im Beschlußverfahren, dagegen der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 37



Abs. 2 BetrVG 1972 im Urteilsverfahren geltend zu machen seien, ist der Senat bereits in seinem Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - und der vorerwähnten Entscheidung vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - (aaO) ebenfalls entgegengetreten. Diese Gefahr besteht deswegen nicht, weil das eine Verfahren bis zur Entscheidung des anderen ausgesetzt werden kann. Mit Recht weisen Richardi (Anm. zu AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) und Dütz (ArbR-Blattei, Arbeitsgerichtsbarkeit, XII, Anm. zu Entsch. 58 unter II) darauf hin, daß die in Rede stehende Schwierigkeit vermieden werden kann, wenn zunächst im Beschlußverfahren geklärt wird, ob der Besuch einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 (bzw. nach § 20 Abs. 3) BetrVG 1972 erforderlich gewesen ist. Die Rechtskraft der in diesem Verfahren ergangenen Entscheidung entfaltet entsprechend der es beherrschenden Officialmaxime eine Präjudizialitätswirkung für den Betrieb schlechthin, so daß bei einer späteren Entgeltklage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend feststeht, ob die Teilnahme an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung eine Arbeitsversäumnis ohne Minderung des Arbeitsentgelts rechtfertigt.

4. Der Senat vermag dem Landesarbeitsgericht weiter darin nicht zu folgen, wenn es ausführt, die Betriebsratstätigkeit sei ein Ehrenamt, deshalb müsse der Arbeitnehmer, der ein derartiges Ehrenamt ausübe, unbelastet bleiben und es erscheine so angemessen, den Betriebsratsmitgliedern für die Geltendmachung ihrer Ansprüche auf Lohnfortzahlung das von der Officialmaxime beherrschte kostenfreie Beschlußverfahren zu eröffnen. Dies wäre, worauf Richardi (aaO) und Dütz (ArbR-Blattei, aaO) zu Recht hinweisen, eine ungerechtfertigte Bevorzugung der Betriebsratsmitglieder gegenüber den übrigen Arbeitnehmern, die ihre Lohnansprüche im Urteilsverfahren geltend machen müßten. Eine solche Bevorzugung wäre mit dem Sinn des § 37 Abs. 1 und mit dem Sinn des § 78 Satz 2 BetrVG 1972 nicht zu vereinbaren; danach haben die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich zu führen und dürfen durch die Übernahme des Amtes keine Nachteile erleiden, aber auch keine Vorteile erhalten. Schon der Schein einer Bevorzugung muß im Interesse der Betriebsratstätigkeit vermieden werden.



5. Auch soweit das Landesarbeitsgericht annimmt, gegen die von dem Senat in der hier zu entscheidenden Frage vertretene Auffassung spreche, daß der ministerielle Bescheid über die Abgrenzung bestimmter Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 aufgrund der Neufassung des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG nicht von den Verwaltungsgerichten, sondern im Wege des Beschlußverfahrens von den Gerichten für Arbeitssachen angefochten werden muß, ist dem nicht zu folgen. Der Senat hat in der Zwischenzeit in dem Beschluß vom 18. Dezember 1973 - 1 ABR 35/73 - (AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und in dem Beschluß vom 5. November 1974 - 1 ABR 146/73 - die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ebenfalls vertreten. Hieraus kann aber nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, gefolgert werden, daß nunmehr auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen der infolge der Betriebsrattätigkeit versäumten Arbeitszeit im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend zu machen ist. Dieser Ansicht steht entgegen, daß jeweils ein verschieden gelagerter Sachverhalt in Rede steht. Dort handelt es sich um die Nachprüfung eines Verwaltungsaktes, während es hier um den Anspruch des Betriebsrats-(Wahlvorstands-)mitglieds auf Fortzahlung seines Entgelts wegen der aus Anlaß der Teilnahme an einer Schulung versäumten Arbeitszeit geht. Dieser Anspruch enthält zwar durch § 37 Abs. 6 BetrVG 1972 einen betriebsverfassungsrechtlichen Teilaspekt; § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG 1972 will aber nach Auffassung des Senats lediglich klar stellen, daß bei Vorliegen der Voraussetzungen dieser Gesetzesvorschrift seitens des Arbeitgebers keine Hinderungsgründe für die Freistellung geltend gemacht werden können und dabei eben sicherzustellen, daß dem Betriebsratsmitglied das ihm nach dem Arbeitsvertrag zustehende Entgelt erhalten bleibt. Der Senat vermag deshalb auch nicht die Auffassung Richardis (vgl. Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG 1972) zu teilen, daß die in den beiden Entscheidungen vom Senat vertretene Auffassung im Widerspruch zu seiner Rechtsprechung stehe, nach der Ansprüche der Betriebsratsmitglieder auf Fortzahlung ihres Lohns bei berechtigter Arbeitsversäumnis im Urteilsverfahren geltend gemacht werden können.

Der Senat hat unter Ziffer II 4 b der oben zuerst genannten Entscheidung - 1 ABR 35/73 - ausgeführt, daß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG in der Fassung des § 124 Nr. 1 BetrVG 1972 auch eine gesetzliche Zuweisungsnorm enthält, nach der die Gerichte für Arbeitssachen über die Anerkennung der Geeignetheit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG 1972 im Beschlußverfahren zu entscheiden haben. Das entnimmt der Senat aus dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG; wenn es dort heißt, daß die Arbeitsgerichte "ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz" sind, "soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 119 - 121 die Zuständigkeit eines anderen Gerichtes gegeben ist", so wird hier auch die Zuständigkeit des Gerichtszweiges angesprochen und nicht nur die Verfahrensart. Unter den "anderen Gerichten" können nur Gerichte eines anderen Gerichtszweiges, also einer anderen Gerichtsbarkeit verstanden werden. Zu den "anderen Gerichten" zählen neben den ordentlichen Gerichten einschließlich der Strafgerichte auch die Verwaltungsgerichte. Insoweit grenzt die gesetzliche Vorschrift die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht nur von der ordentlichen Gerichtsbarkeit, sondern ebenso von der Verwaltungsgerichtsbarkeit ab. Es handelt sich also insoweit um die Regelung der Rechtswegzuständigkeit. Bei dem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts handelt es sich dagegen nun einmal um eine Materie auf einer ganz anderen Ebene. Die Entgeltzahlung gründet im Arbeitsverhältnis, und es ist, wie eben mit anderen Worten schon gesagt, nur normiert, daß in dem hier fraglichen Falle die Nichtleistung der Arbeit nicht zum Verluste des Entgelts führt.

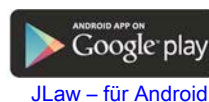
6. Das Landesarbeitsgericht meint, ebenso wie der aus § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG 1972 hergeleitete Anspruch auf Freizeit- ausgleich müsse auch der Freizeitabgeltungsanspruch des § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG 1972 im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend gemacht werden. Dieser Auffassung ist der Senat in seiner Entscheidung vom 21. Mai 1974 - 1 AZR 477/73 - ([demnächst] AP Nr. 14 zu § 37 BetrVG 1972) in beider Hinsicht nicht gefolgt. Der Senat hat dort unter Ziffer 1 der Entscheidungsgründe ausgeführt: "Der Kläger



hat seinen Anspruch in der richtigen Verfahrensart verfolgt; die Vorinstanzen haben zutreffend im Urteilsverfahren entschieden. Der erhobene Anspruch (Abgeltungsanspruch) folgt zwar aus der Betriebsratsstätigkeit des Klägers, doch wurzelt er als Freizeit-Ausgleichsanspruch im Arbeitsverhältnis, weil sich allein aus dem Arbeitsverhältnis - auch gerade bei einem von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglied - ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ergeben kann."

7. Den Ausführungen des Senats in dem Beschluß vom 11. Mai 1973 - 1 AZR 3/73 - (aaO), wonach die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften, nach denen Betriebsratsmitglieder bei berechtigter Arbeitsversäumnis Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts haben, eine gesetzliche Konkretisierung des in § 616 Abs. 1 BGB enthaltenen Grundsatzes enthalten, daß der zur Arbeitsleistung Verpflichtete des Anspruchs nicht dadurch verlustig gehe, wenn er für eine unverhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert werde, ist entgegen gehalten worden, § 616 Abs. 1 BGB sei dispositiver Natur und "als Ausnahmeregelung aus sozialen Gründen einen an sich nicht bestehenden Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für den besonderen Fall kurzfristiger Verhinderung gewährt", zu verstehen. In seinem Urteil vom 17. September 1974 - 1 AZR 574/73 - ([demnächst] AP Nr. 17 zu § 37 BetrVG 1972) hat der Senat erhärtend gesagt, es spiele keine rechtserhebliche Rolle, ob Fälle im Anwendungsbereich des § 616 Abs. 1 BGB "nur" aus sozialen Gründen einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gewähren. Dem Betriebsratsmitglied steht jedenfalls entsprechend dem insoweit in § 616 Abs. 1 BGB enthaltenen Grundgedanken, daß auf Grund des Arbeitsverhältnisses Entgeltfortzahlung trotz Nichtleistung von Arbeit gewährt wird, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist, ein Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes zu, wenn er infolge seiner Betriebsratsstätigkeit Arbeitszeit versäumt.

8. Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß die in dem Beschluß des Senats vom 11. Mai 1973 - 1 ABR 3/73 - (aaO) ins Feld geführten Gesichtspunkte gewichtig sind. Andererseits



hat der Senat in dieser Entscheidung nicht in Abrede gestellt, daß das Landesarbeitsgericht ebenfalls beachtenswerte Gründe für die von ihm in seiner Entscheidung vertretenen Auffassung vorgebracht hat (vgl. auch Beschluß vom 18. Juni 1974 - 1 ABR 119/73 - (aaO)). Das gilt auch für den hier von dem Landesarbeitsgericht entschiedenen Fall. Die von dem Landesarbeitsgericht gegen die Rechtsprechung des Senats vorgebrachten Gegenargumente sind aber nicht so gewichtig, daß sie den Senat zu überzeugen vermöchten, zumal die von ihm vertretene Rechtsauffassung auch überwiegend im Schrifttum vertreten wird oder Zustimmung gefunden hat (vgl. Nachweise im Urteil vom 5. März 1974 - 1 AZR 50/73 - aaO, sowie Richardi, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 20 BetrVG; Dütz, ArbR-Blattei, aaO). Es besteht deshalb für den Senat kein Anlaß, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzugehen, daß der Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Fortzahlung des Lohnes bei berechtigter Arbeitsversäumnis im Urteilsverfahren geltend zu machen ist."

gez. Dr. Müller

Bichler

Wendel

Schwarz

Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)