

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

Gesetz: BetrVG §§ 37, 54, 56; BGB § 611 Abs. 1,
§§ 242, 326

- Leitsätze: 1) Ob es i.S. des § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlich ist, Arbeitszeit zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben zu verwenden, ist unter gerechter Abwägung der Interessen des Betriebs einerseits, des Betriebsrats und der Belegschaft andererseits zu entscheiden.
- 2) Jede auch nur einigermaßen vollständige Regelung von Akkordfragen in Tarifverträgen schließt eine entsprechende Regelung auf der betrieblichen Ebene aus.

Aktenzeichen: 1 AZR 488/60
Urteil des BAG vom 6. Juli 1962

LAG Düsseldorf
(Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1_AZR_488/60

3 Sa 337/60 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

66

Verkündet
am 6. Juli 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1962 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger, sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Dr. Rothweiler für Recht erkannt:

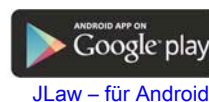
Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 2. November 1960 - 3 Sa 337/60 - wird auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Kläger wurden im Jahre 1955 als Hilfsarbeiter bei der Beklagten eingestellt. Sie waren zuletzt bis November 1959 als Schweißer im Akkord tätig. Seit 1959 waren sie Mitglieder des Betriebsrats.

Im Betrieb der Beklagten waren rund 1.800 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beklagte war tarifgebunden. Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer richteten sich u. a. nach den Bestimmungen des § 7 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein/Westfalens vom 12. Januar 1952. Dort heißt es unter "Akkordstreitigkeiten" im Absatz 6:

"Ist ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer der Auffassung, daß ein vorgegebener Akkord nicht den tariflichen Bestimmungen oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so wird der Akkord vom Arbeitgeber unter Hinzuziehung eines sachverständigen Mitglieds des Betriebsrats oder einer betrieblichen Akkordkommission nachgeprüft und gegebenenfalls neu festgesetzt.

Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkordsatzes nicht verweigert werden.

Der Abrechnung ist der endgültig festgesetzte Akkord zugrunde zu legen".

Unter "Richtigstellung von Akkorden" heißt es dort im Absatz 7:

"Im übrigen können bestehende Akkorde nur geändert werden, wenn technische oder organisatorische Änderungen eingetreten oder wenn ein offensichtlicher Irrtum unterlaufen ist.

Bestehende Akkorde sind nicht Probe- oder Einarbeitungsakkorde, die ausdrücklich als solche gekennzeichnet sind".

Zur Erfüllung von Betriebsratsaufgaben waren der Vorsitzende des Betriebsrats ganz und sein Stellvertreter zur Hälfte von der arbeitsvertraglichen Verpflichtung freigestellt. Es war eine Akkordkommission gebildet, der neben zwei von der Geschäftsleitung der Beklagten bestimmten Mitgliedern die Kläger als vom Betriebs-

rat bestimmte Mitglieder angehörten. Als Mitglieder dieser Akkordkommission waren die Kläger von Dezember 1959 bis zum 28. Januar 1960 im Rahmen der Tätigkeit der Kommission ausschließlich mit der Neufestsetzung und Überprüfung von Akkorden beschäftigt gewesen.

Nach diesem Zeitpunkt befaßten sich die Kläger ohne Zustimmung der Beklagten weiter mit der Überprüfung von Akkorden, und zwar aufgrund von Beschwerden, die an den Betriebsrat herangetragen worden waren. Deswegen kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten, in deren Verlauf die Beklagte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 11. Mai 1960 mitteilte, sie stelle mit Bedauern fest, daß entgegen den Absprachen z. Z. hinsichtlich der Akkordüberprüfungen nicht wie angewiesen verfahren werde. Der Betrieb lehne jedwede Lohnzahlung an die Kläger in ihrer Eigenschaft als Akkordüberprüfer ab sofort für die Folge ab, es sei denn, daß im ausdrücklichen Einvernehmen und in Abstimmung mit der Werksleitung eine Akkordüberprüfung zur Durchführung anstehe und angeordnet sei.

Gemäß diesem Schreiben stellte die Beklagte die Zahlung von Entgelt an die Kläger, so weit sich diese mit der Überprüfung von Akkorden befaßten, ein.

Die Kläger sind der Auffassung, daß die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, ihren Lohn für die Zeit vom 12. bis 31. Mai 1960 insoweit zu kürzen, als die Kläger während dieser Zeit mit der selbständigen Überprüfung von Akkorden aufgrund der an den Betriebsrat gerichteten Beschwerden befaßt gewesen seien. Mit der Klage haben sie deshalb die Lohndifferenzen in unstreitiger Höhe geltend gemacht. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgen die Kläger das Ziel ihrer Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.



Entscheidungsgründe:

I. Mit Recht gehen die Vorinstanzen davon aus, daß für die Entscheidung des Rechtsstreits die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden besteht und daß der von den Klägern erhobene Anspruch im Urteils-, nicht im Beschlußverfahren geltend zu machen ist. Das hat der Senat bereits entschieden (AP Nr. 4 und 5 zu § 37 BetrVG); daran ist festzuhalten. Auch die Literatur steht einhellig auf diesem Standpunkt (Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Anm. 27; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 28; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 19; Neumann-Duesberg, BetrVG Seite 313).

II. Das Landesarbeitsgericht sieht die Anspruchsgrundlage nicht in dem zwischen den Klägern und der Beklagten bestehenden Arbeitsvertrag, sondern in § 37 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift berechtigt Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts. Diese Vorschrift stellt jedoch keine Anspruchsgrundlage dar, sondern sie enthält lediglich ein an den Arbeitgeber gerichtetes Verbot. Anspruchsgrundlage ist der Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB. Danach ist der Arbeitnehmer für eine vereinbarte Zeit zur Arbeitsleistung für den Arbeitgeber verpflichtet. Andererseits ist es Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer das vereinbarte Arbeitsentgelt zu bezahlen. Demgegenüber bestimmt § 37 Abs. 2 BetrVG lediglich, daß eine Kürzung dieses Arbeitsentgelts nicht erfolgen darf, soweit der Arbeitnehmer nicht unmittelbar für den Arbeitgeber tätig geworden ist, sondern während der Arbeitszeit notwendige Betriebsratsaufgaben erledigt hat.

Zu § 37 Abs. 2 BetrVG hat der Senat in der Entscheidung AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG eingehend Stellung genommen. Danach ist davon auszugehen, daß von der Befugnis, die



Betriebsratsmitglieder selbst von der Arbeit freizustellen, vom Betriebsrat und seinen Angehörigen nur Gebrauch gemacht werden darf, wenn es zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben wirklich erforderlich ist. Dafür, ob ein solches Erfordernis vorliegt, ist entscheidend nicht nur das subjektive Ermessen des Betriebsrats und der Betriebsratsmitglieder, sondern die Arbeitsversäumnis muß nach Art und Umfang des Betriebes unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange durch die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben objektiv geboten sein. Es darf also nicht nur auf das subjektive Ermessen des Betriebsrats und der Betriebsratsmitglieder abgestellt werden. Dadurch würde der gesetzlichen Vorschrift nicht genügend Rechnung getragen, daß die Arbeitsversäumnis wirklich erforderlich sein muß. Andererseits aber handelt es sich insoweit teilweise auch um Ermessensfragen. Deshalb ist für die Frage des Erfordernisses entscheidend, ob ein vernünftig denkender Dritter unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebs einerseits, des Betriebsrats und der Belegschaft andererseits die Arbeitsversäumnis für sachlich geboten halten würde.

Während Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 37 Anm. 4 in Übereinstimmung mit dem Reichsarbeitsgericht allein die objektive Lage entscheidend sein lassen will, wird im übrigen in der Literatur der Auffassung des Senats fast einhellig zugestimmt (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band 2 Seite 726; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, Seite 303 ff, insbesondere 308; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl. § 37 Anm. 12 bis 21, insbesondere Anm. 19; Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 14 bis 17, insbesondere Anm. 17; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 37 Anm. 9). An ihr ist festzuhalten. Danach ist nicht allein entscheidend, ob rückblickend festzustellen ist, daß eine objektive Notwendigkeit vorgelegen hat. Richtig ist vielmehr der Mittelweg: Ein verständiger Dritter muß aus sachlichen Gründen z. Z. des Notwendigwerdens einer Entscheidung der Auffassung sein können, daß um eine Versäumnung von Arbeitszeit nicht herumzukommen ist, sollen nicht die



Belange des Betriebsrats und der Belegschaft geschmälert werden.

Diese Rechtsansicht hat mit Recht auch das Landesarbeitsgericht vertreten. Es hat jedoch die Frage des Erfordernisses verneint, und zwar vor allem unter Hinweis auf die im Tarifvertrag getroffenen Bestimmungen über die Regelung von Akkordstreitigkeiten. Auch dieser Auffassung muß beigetreten werden. Der Senat hat in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Beschluß vom 23. März 1962, 1 ABR 7/60, ausgesprochen, daß jede auch nur einigermaßen vollständige Regelung von Akkordfragen in Tarifverträgen den absoluten Vorrang verdient. Haben sich die Tarifpartner darüber geeinigt, wie Akkordstreitigkeiten beseitigt werden sollen, so sind die Betriebspartner grundsätzlich daran gebunden. Sie sind nicht befugt, ein anderes Verfahren anzuwenden oder eine tarifliche Regelung, die nicht ohne weiteres als nur unvollständig gemeint erkennbar ist, zu ergänzen. Das entspricht der Vorschrift des § 56 Abs. 1 BetrVG, wonach das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, auch bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen, nur insoweit besteht, als eine gesetzliche und tarifliche Regelung nicht besteht. Besteht eine tarifliche Regelung, so bleibt für eine betriebliche Regelung also kein Raum mehr.

Im Streitfall beruft sich die Beklagte mit Recht darauf, daß die hier geltenden Tarifvorschriften (§ 7 Abs. 6 und 7 MTV) eine abschließende Regelung darstellen sollen. Durch sie ist seitens der Tarifpartner vorgeschrieben worden, wie das Verfahren bei Akkordstreitigkeiten laufen soll. Eine abweichende oder auch nur ergänzende betriebliche Regelung kommt deshalb hierfür nicht infrage. Auch der Betriebsrat kann nicht abweichend von der tariflichen Regelung oder über sie hinausgehende Schritte unternehmen, um Akkordstreitigkeiten beizulegen. Das wäre eine Umgehung der Ordnungsbefugnis der Tarifpartner, wie sie im Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG ihren Ausdruck gefunden hat.



Wenn sich demgegenüber die Kläger auf § 54 Abs. 1 BetrVG berufen, so kann dieser Einwand gegenüber der Auffassung der Vorinstanzen nicht durchdringen. Sicherlich muß der Betriebsrat darüber wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Auch ist er befugt, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen. Die Beklagte irrt, wenn sie der Auffassung ist, sie sei zu der Anordnung berechtigt, daß Beschwerden nur beim Arbeitgeber eingereicht werden dürfen. Daß das unrichtig ist, folgt schon aus der vorerwähnten Vorschrift des § 54 Abs. 1 c BetrVG. Gleichwohl vermag auch das der Klage nicht zum Erfolg zu verhelfen.

Das folgt daraus, daß es sich hier nicht um die Entgegennahme von Beschwerden betreffend Akkordfestsetzungen handelt. Diese Beschwerden entgegenzunehmen, bestand für den Betriebsrat ohne weiteres die Möglichkeit deshalb, weil sein Vorsitzender ganz und dessen Vertreter zur Hälfte von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt waren. Die Entgegennahme dieser Beschwerden nahm nicht viel Zeit in Anspruch. Nach ihrem eigenen Vortrag wollen die Kläger ihre Arbeitszeit nicht damit verbracht haben, die Beschwerden entgegenzunehmen. Sie berufen sich vielmehr darauf, daß sie sie hätten prüfen müssen, was erhebliche Zeit in Anspruch genommen habe. Die Art und Weise dieser Prüfung ist aber im Tarifvertrag geregelt. Danach stand die Überprüfung nicht einseitig dem Betriebsrat zu. Sie durfte vielmehr nur gemeinsam vom Arbeitgeber und Mitgliedern des Betriebsrats vorgenommen werden. Zu diesem Zweck war die Akkordkommission im Betrieb der Beklagten gebildet worden. Damit ist es nicht vereinbar, daß die Kläger eine Art privater Vorprüfung vornahmen, die ohnehin für alle Beteiligten unverbindlich war.

Sicherlich wird in § 54 Abs. 1 c BetrVG auch darauf abgestellt, ob die Beschwerden der Arbeitnehmer dem Betriebsrat berechtigt erscheinen. Das bedeutet aber für den Fall der Akkordstreitigkeiten nicht die Notwendigkeit einer Vorprüfung durch den Betriebsrat. Lediglich offen-



sichtlich unberechtigte Beschwerden brauchen nicht weitergegeben zu werden. Die Prüfung, ob eine Beschwerde offensichtlich unberechtigt ist, erfordert aber erfahrungsgemäß wenig Zeit. Etwas anderes ist dagegen die Überprüfung der sachlichen Richtigkeit einer Beschwerde in Akkordsachen. Diese ist erfahrungsgemäß so schwierig, daß sie viel Zeit in Anspruch nimmt. Diese Zeit aber ist dann nicht erforderlich i. S. des § 37 Abs. 2 BetrVG, wenn die eigentliche Überprüfung doch von der paritätischen Akkordkommission vorgenommen werden muß.

Danach war der Betriebsrat nicht berechtigt, zwei seiner Mitglieder hauptamtlich mit der Überprüfung der Beschwerden in sachlicher Hinsicht zu beauftragen. Die Klage muß somit daran scheitern, daß nach den zutreffenden Ausführungen der Vorinstanzen die Versäumnis der Arbeitszeit durch die Kläger nicht erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG war. Darauf, ob die Ausführungen des angefochtenen Urteils zu § 37 Abs. 3 BetrVG zutreffend sind, kommt es deshalb nicht mehr an. Vielmehr folgt die Nichtzahlungspflicht der Beklagten schon daraus, daß die Kläger Arbeitszeit versäumt haben, obwohl es nicht erforderlich war. Nach § 5 Abs. 1 MTV vom 29. Dezember 1958 wird nur die geleistete Arbeit bezahlt, soweit in dem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Für den Fall nicht erforderlicher Betriebsratsarbeit enthält der Tarifvertrag keine Bestimmung. Deshalb kann auch ungeprüft bleiben, ob ein Lohnanspruch der Kläger schon daran scheitern muß, daß sie entgegen dem ausgesprochenen Willen der Beklagten gehandelt, insbesondere sich nicht abgemeldet haben und eine Freistellung nicht nur nicht erfolgt ist, sondern die Beklagte ausdrücklich die Ansicht vertreten hat, die Kläger hätten die Arbeit zu Unrecht versäumt.

Die Kläger können ihren Anspruch auch nicht auf die §§ 242, 826 BGB stützen. § 242 BGB stellt eine selbständige Anspruchsgrundlage nicht dar. Auch ein Fall des § 826 BGB liegt nicht vor. Die Kläger wollen ihre Ansicht



damit begründen, daß es die Beklagte zu Unrecht unterlassen habe, zunächst im Wege des Beschlußverfahrens zu klären, ob die Kläger zur Nichtarbeit berechtigt waren. Diese Ansicht ist jedoch rechtsirrig.

Die Kläger haben nicht die vertraglich vereinbarte Arbeit geleistet, sondern Betriebsratsaufgaben wahrgenommen. Erst daraufhin ist die Beklagte dazu übergegangen, den Lohn zurückzuhalten. Deshalb wäre es – wenn überhaupt – Sache der Kläger oder des Betriebsrats gewesen, im Wege eines Beschlußverfahrens zu klären, wie es mit der Freistellung und der Erforderlichkeit der Arbeitsversäumnis stand. Das haben sie unterlassen. Auch der Betriebsrat hat kein Beschlußverfahren anhängig gemacht, sondern die Kläger angewiesen, entgegen den ausdrücklichen Weisungen der Beklagten zu handeln.

Unter diesen Umständen liegt ein Verstoß der Beklagten gegen § 826 BGB nicht vor. Es fehlt nicht nur am Vorsatz der Schädigung. Vielmehr ist das, was die Beklagte getan hat, von zwei Gerichtsinstanzen gebilligt worden. Eine Sittenwidrigkeit scheidet schon aus diesem Grunde aus.

Es soll nicht verkannt werden, daß sich die Kläger in einer gewissen Interessenkollision befanden: Der Betriebsrat forderte eine Tätigkeit, der der Arbeitgeber widersprach. Andererseits wußten die Kläger durch die Schreiben des Arbeitgebers, daß dieser die Einstellung des Betriebsrats nicht billigte. Sie haben ohne Rücksicht darauf vollendete Tatsachen geschaffen, ohne den Betriebsrat zu bewegen, zunächst ein Beschlußverfahren zur Klärung der Streitfrage anhängig zu machen. Daß es zum Lohnentzug gekommen ist, ist somit auf Tatsachen zurückzuführen, die innerhalb der Risikosphäre der Arbeitnehmerseite lagen. Deshalb geht die Versäumnis der Arbeitszeit, die mangels Vorliegens der Voraussetzungen des § 37 Abs. 2 BetrVG ungerechtfertigt war, zu Lasten der Kläger. Sie tragen das Risiko, wenn sie ohne vorherige Freistellung durch den Arbeitgeber Betriebsratsaufgaben wahrnehmen,



die sich als nicht erforderlich herausstellen. Das folgt daraus, daß das Gesetz nicht jede Arbeitsversäumnis der Betriebsratsmitglieder begünstigt, sondern die Einschränkung enthält, daß die Versäumnis erforderlich sein muß.

Bundesrichter
Dr. Schröder befindet sich im Urlaub

gez. Wichmann

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Gerland

Dr. Rothweiler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)