

Aktenzeichen: 6 AZR 236/93  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 16. Dezember 1993  
- 6 AZR 236/93 -

I. Arbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 16. Oktober 1992  
- 8 Ca 4962/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 03. Februar 1993  
- 4 Sa 1481/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Arbeitsbefreiung bei gleitender Arbeitszeit

Gesetz:

BAT § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b

Leitsatz:

Ein Angestellter hat keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter gemäß § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BAT, wenn diese Angelegenheit bei gleitender Arbeitszeit in die Gleitzeit fällt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 236/93

-----  
4 Sa 1481/92 Düsseldorf

Verkündet am  
16. Dezember 1993

Bartel,  
Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der  
mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 1993 durch den Rich-



ter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Armbrüster und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Bruse für Recht erkannt:

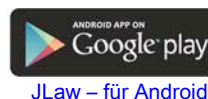
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Februar 1993 - 4 Sa 1481/92 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes während der Gleitzeit Arbeitsbefreiung zu gewähren.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Bei der Beklagten gilt die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei den rheinischen landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgern (Dienstvereinbarung). In ihr ist für Angestellte die gleitende Arbeitszeit geregelt. Nach § 4 Abs. 3 der Dienstvereinbarung kann der Dienst in der Zeit von 6.45 Uhr bis 8.30 Uhr begonnen und in der Zeit von 15.15 Uhr bis 17.30 Uhr, freitags von 12.00 Uhr bis 15.30 Uhr, beendet werden (Gleitzeit). In der Zeit von 8.30 Uhr bis 15.15 Uhr, freitags von 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr, müssen nach § 4 Abs. 4 der Dienstvereinbarung alle Mitarbeiter anwesend sein (Kernarbeitszeit). § 11 der Dienstvereinbarung lautet:



## Dienstbefreiung

- (1) Persönliche Angelegenheiten sind nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ist dies nicht möglich, kann Dienstbefreiung gewährt werden. Diese Dienstbefreiungen werden bis zu drei Stunden monatlich auf die Arbeitszeit angerechnet (F-Zeiten). Unaufschiebbarer Arztbesuche (K-Zeiten) werden nicht auf die Zeit von drei Stunden angerechnet.
- (2) Darüber hinaus ist eine Dienstbefreiung zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit (N-Zeiten) bis zu vier Stunden möglich, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Eine weitergehende Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit wird nur in begründeten Ausnahmefällen genehmigt.

...

- (6) Beschäftigte mit gleitender Arbeitszeit sollen persönliche Angelegenheiten in der Gleitzeit erledigen. Ist dies aus besonderen Gründen nicht möglich, gelten die Absätze 1 bis 5.

Der Kläger ist Mitglied des Rates der Stadt B und nimmt in dieser Eigenschaft an Rats-, Fraktions- und Ausschusssitzungen teil. Zu diesem Zweck muß der Kläger seinen Arbeitsplatz gelegentlich vor 17.30 Uhr verlassen. Für Zeiträume, die nicht in die Kernarbeitszeit fallen, lehnt die Beklagte die Freistellung von der Arbeit ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm sei nach § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BAT auch während der Gleitzeit Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn dies für die Ausübung seines Mandats erforderlich sei.



Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte nicht berechtigt ist, den Kläger an den Tagen, an denen er wegen seiner Teilnahme an Rats-, Fraktions- oder Ausschußsitzungen verhindert ist, nur insoweit freizustellen, als hiervon seine Kernarbeitszeit betroffen ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe während der Gleitzeit eigenverantwortlich seine Arbeitszeit so zu gestalten, daß eine Kollision zwischen Arbeit und Mandatsausübung vermieden werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision hat keinen Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers, während der Gleitzeit für kommunalpolitische ehrenamtliche Tätigkeiten von der Arbeit bei der Beklagten freigestellt zu werden, für nicht erforderlich angesehen, weil die Ausübung dieses

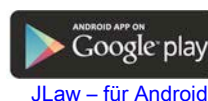


öffentlichen Ehrenamtes außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden könne. Dies ist im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

II. Der Kläger kann von der Beklagten keine Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit er sein Ratsmandat, ein öffentliches Ehrenamt, während der Gleitzeit gemäß § 4 Abs. 3 der Dienstvereinbarung ausüben muß.

1.a) Es besteht kein tariflicher Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BAT. Danach wird der Angestellte von der Arbeit freigestellt, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann. Soweit der Kläger sein Mandat während der Gleitzeit ausübt, geschieht dies tarifrechtlich außerhalb der Arbeitszeit. Eine Freistellung von der Arbeit ist daher nicht möglich.

Als Arbeitszeit wird nach § 18 Abs. 1 BAT die durch Festlegung von Beginn und Ende vorgegebene Zeit der abzuleistenden Arbeit bestimmt. Dieser Begriff gilt auch für § 52 Abs. 1 BAT, wie sich aus der in § 18 Abs. 1 Satz 2 BAT enthaltenen Bezugnahme auf § 52 BAT ergibt. Damit nehmen die Tarifvertragsparteien auf die zeitliche Lage der Arbeit Bezug, die an dem Tag, auf den der Freistellungsgrund nach § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BAT fällt, durch die wirksame dienstvertragliche Regelung über Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt wird. Sinn und Zweck der Regelung des § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BAT ist es deshalb, das zeitliche Zusammentreffen einer zeitlich festgelegten Verpflichtung zur Arbeitsleistung mit einer zeitlich festgelegten Pflicht zur Aus-



übung des öffentlichen Ehrenamtes dahingehend zu regeln, daß der Angestellte bei einer solchen Kollision von der Arbeit freizustellen ist. Einer solchen Regelung bedarf es deshalb, weil der Angestellte in beiden Fällen die zeitliche Lage seines Tätigwerdens nicht selbst bestimmen kann, sondern den Dispositionen Dritter unterliegt. Bei fremdbestimmter zeitlicher Kollision soll ausnahmsweise die Arbeitspflicht weichen, damit das öffentliche Ehrenamt ungehindert ausgeübt werden kann. Diese rechtliche Ausgangslage des § 52 Abs. 1 BAT ist jedoch während der Gleitzeit nicht gegeben. Zwar bleibt der Angestellte auch über die Kernarbeitszeit hinaus während der Gleitzeit zur Arbeitsleistung verpflichtet, damit er die Zahl der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche festgesetzten Arbeitsstunden erreicht. Insoweit ist jedoch nur der Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung festgelegt. Die zeitliche Lage der Arbeitsleistung bestimmt der Angestellte selbst. Die Regelung über die gleitende Arbeitszeit verfolgt nämlich, soweit sie nicht die Kernarbeitszeit betrifft, den Zweck, innerhalb der in der Dienstvereinbarung festgelegten Gleitzeit dem Angestellten zu ermöglichen, die zeitliche Lage der Arbeitsleistung in freier Selbstbestimmung nach seinen Bedürfnissen und Wünschen festzulegen. Damit ist es dem Arbeitgeber letztlich unmöglich, den Angestellten während der Gleitzeit von der zeitlichen Lage der Arbeitspflicht zu befreien, so daß es an den Voraussetzungen für eine Arbeitsbefreiung nach § 52 Abs. 1 BAT fehlt.

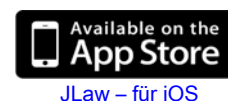
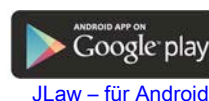
b) Entgegen der Auffassung der Revision wird der Kläger durch diese Regelung nicht unzulässig in der Ausübung seines Mandats

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



oder in seinem Arbeitsverhältnis benachteiligt (vgl. § 30 GemeindeO NRW). Der Kläger kann unstreitig sein Mandat ausüben. Ihm wird die für die ehrenamtliche Tätigkeit erforderliche Freizeit auch während der Gleitzeit gewährt. Die teilweise Einschränkung der zeitlichen Dispositionsfreiheit des Klägers während der Gleitzeit durch Ausübung des öffentlichen Ehrenamtes stellt auch keine Benachteiligung im Arbeitsverhältnis dar. Wenn der Kläger es als ungerecht empfindet, daß von ihm verlangt wird, die in Ausübung des öffentlichen Ehrenamtes während der Gleitzeit ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachzuarbeiten, so folgt dies aus dem dargelegten Sinn und Zweck des § 52 Abs. 1 BAT. Diese Tarifnorm will nicht den Zeitaufwand für die Ausübung des öffentlichen Ehrenamtes ganz oder teilweise durch Aufhebung der Arbeitspflicht ausgleichen. Denn nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BAT hat der Angestellte unbeschadet des § 52 BAT persönliche Angelegenheiten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Nur wenn dies ausnahmsweise nicht möglich ist, gibt § 52 BAT in den dort genannten Fällen einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Die Gleitzeit ist somit für die Anwendung des § 52 Abs. 1 BAT als außerhalb der Arbeitszeit gelegen anzusehen. Damit hat ein Angestellter mit Einführung gleitender Arbeitszeit eine "Vor- oder Nachverlegung der Arbeitszeit" in Kauf zu nehmen.

2. Auch § 11 Abs. 6 der Dienstvereinbarung gewährt dem Kläger keinen übertariflichen Freistellungsanspruch bei Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes während der Gleitzeit. Nach dieser Regelung sollen Beschäftigte mit gleitender Arbeitszeit persönliche Angelegenheiten in der Gleitzeit erledigen. Ist dies aus besonderen Gründen nicht möglich, gelten die Anrechnungsregeln des § 11



Abs. 1 und 2 der Dienstvereinbarung. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Ausübung eines Ehrenamtes als persönliche Angelegenheit im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist. Selbst wenn dies zu bejahen wäre, bestünde kein über die tarifliche Regelung hinausgehender Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Die Verweisung auf die Gleitzeit und auf § 11 Abs. 1 der Dienstvereinbarung, wonach persönliche Angelegenheiten nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen sind, verdeutlicht vielmehr, daß es im Grundsatz bei der aufgezeigten tariflichen Rechtslage bleiben soll und nur in dem Ausnahmefall, daß die Erledigung der Angelegenheit aus besonderen Gründen nicht in der Gleitzeit, sondern nur in der Kernarbeitszeit möglich ist, ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht. Für diesen Anspruch werden die Anrechnungshöchstzeiten festgelegt. Der Anspruch auf Freistellung während der Kernarbeitszeit ist jedoch im vorliegenden Fall zwischen den Parteien unstreitig.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

Dr. Wißmann

Dr. Sponer

Bruse



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

