

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 1

Leitsätze:

Der erforderliche Umfang der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von seiner beruflichen Tätigkeit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG kann nicht nach sogenannten Richtwerten in Anlehnung an die Freistellungsstaffel des § 38 Abs. 1 BetrVG bemessen werden.

Aktenzeichen: 6 AZR 247/76

Urteil des BAG vom 21. November 1978 LAG Schleswig-Holstein
(Kiel)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 247/76

1 Sa 246/75 Schleswig-Holstein

Verkündet am
21. November 1978

Im Namen des Volkes!

gez. Stöcker,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 13. Januar 1976 - 1 Sa 246/75 - insoweit aufgehoben, als es die Klage bezüglich des Klägers B in Höhe von 1.821,20 DM, bezüglich des Klägers J in Höhe von 1.479,29 DM abgewiesen hat.

- 2 -



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



- 2 -

Insoweit wird der Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Im übrigen wird die Revision auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger B war im Jahre 1974 Betriebsratsvorsitzender im Betrieb der Beklagten, in dem in diesem Jahr 93 Arbeitnehmer beschäftigt waren; der Kläger J war zu dieser Zeit stellvertretender Vorsitzender und Schriftführer des aus fünf Mitgliedern bestehenden Betriebsrats.

Die Beklagte weigerte sich, den Klägern einen Teil der von ihnen in der Zeit von April 1974 bis Dezember 1974 für Betriebsratstätigkeiten aufgewandten Arbeitszeit zu zahlen mit der Begründung, die Zahl der angefallenen Betriebsratstunden sei unangemessen hoch gewesen. Entsprechend hat sie das Urlaubsgeld und die betriebliche Sonderzahlung gekürzt.

Mit ihrer Klage begehren die Kläger die Zahlung dieser einbehaltenen Beträge. Außerdem fordern sie die Zahlung eines Differenzbetrags von 0,07 DM pro Stunde, da die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, die Zahlung einer von ihr gewährten Zulage teilweise mit einer später eintretenden Tariflohnerhöhung zu verrechnen.

Für den Kläger B	handelt es sich bezüglich der
angefallenen Betriebsratstunden für die Zeit von April bis	
Dezember um den Betrag von	DM 1.576,49
für Urlaubsgeld	DM 127,15
für die betriebliche Sonderzahlung	DM 117,56
und um die widerrufliche Zulage einer	
Stundendifferenz von 0,07 DM	DM 44,30
	DM 1.865,50

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für den Kläger J handelt es sich bezüglich der angefallenen Betriebsratsstunden für die Zeit von April bis Dezember 1974

um den Betrag von	DM	1.212,--
für Urlaubsgeld	DM	199,73
für die betriebliche Sonderzahlung	DM	67,56
und um die widerrufliche Zulage einer Stundendifferenz von 0,07 DM	DM	56,87
	DM	1.536,16

Die Kläger haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an den Kläger B 1.865,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf 127,15 DM seit dem 31. 10. 1974, auf 820,80 DM seit dem 11.11.1974 und auf 336,44 DM seit dem 14. 1.1975 zu zahlen,
2. an den Kläger J 1.536,16 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf 199,73 DM seit dem 31. 10. 1974, auf 547,20 DM seit dem 11. 11. 1974, auf 145,92 DM seit dem 15. 1. 1975 und auf 67,56 DM seit dem 22. 1. 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Betriebsrätstätigkeit der Kläger sei in dem von ihnen angegebenen Umfang nicht erforderlich gewesen. Bezogen auf die Größe ihres Betriebes sei die Anzahl der Betriebsratsstunden einmalig für Schleswig-Holstein. Der Kläger B sei mehrfach aufgefordert worden, den hohen Stundenaufwand des Betriebsrats einzuschränken, anderenfalls die Beklagte Lohnkürzungen vornehmen müsse. Zur Zahlung des Differenzbetrages von 0,07 DM pro Stunde sei sie nicht verpflichtet, weil sie die freiwillig gewährte Zulage von 1,09 DM in Höhe von 0,07 DM mit einer erhöhten tariflichen Zulage von 0,92 bzw. 0,93 DM verrechnet habe.

Das Arbeitsgericht hat zur Dauer der erforderlichen Freistellung der Kläger die Auffassung vertreten, von § 38 Abs. 1 BetrVG sei auf die Dauer der zulässigen Freistellung



- 4 -

nach § 37 Abs. 2 BetrVG zu schließen. Lege man im Jahresdurchschnitt ca 150 anfallende Arbeitsstunden pro Monat für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied zugrunde, so ergebe die Berechnung, daß allenfalls 50 Betriebsratsstunden monatlich für beide Kläger insgesamt anzusetzen seien. Dem entsprechend hat es die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger war ohne Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihren Klagantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. 1. Die Revision ist gemäß §72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 74 Abs. 1 und 2 ArbGG).

2. Die Vorinstanzen haben richtig im Urteilsverfahren entschieden, weil hier ein über § 37 Abs. 2 BetrVG vermittelter, auf § 611 Abs. 1 BGB gegründeter Zahlungsanspruch geltend gemacht wird (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. AP Nrn. 16 und 17 zu § 37 BetrVG 1972).

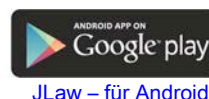
II. Die Revision hat für die von den Klägern geltend gemachten Ansprüche auf Vergütung für die durch Betriebsratstätigkeit ausgefallene Arbeitszeit sowie die davon in der Berechnung abhängigen Ansprüche auf Urlaubsgeld und die betriebliche Sonderzahlung Erfolg. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Im übrigen ist die Revision dagegen nicht begründet.

1. a) Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch der Kläger auf Fortzahlung ihrer Bezüge für die Zeit der von ihnen geleisteten Betriebsratstätigkeit im Umfang der von der Beklagten vorgenommenen Abzüge verneint. Es geht zunächst davon aus, daß sich die Erforderlichkeit und damit auch der zeitliche Umfang der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds nicht nur nach Größe und Art des einzelnen Betriebs zu richten habe, sondern auch die Interessen des Betriebs gegenüber denen der Belegschaft gerecht abzuwägen seien. Schließlich werde eine unterschiedliche Freistellung auch aus der jeweiligen Lage

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

des Betriebsrats heraus gerechtfertigt sein. Das Landesarbeitsgericht meint dann aber, daß auch wenn im Einzelfall ein Betriebsrat Arbeitszeit in erheblichem Umfang auf die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben verwende, und dies auch nach Lage der Dinge erforderlich sein könne, als obere Grenze bei Betrieben wie dem der Beklagten nicht die völlige Freistellung eines Mitglieds oder eine dementsprechende Zeit bei mehreren Mitgliedern angenommen werden könne. Das folgt aus der Bestimmung des § 38 BetrVG, der eine solche Freistellung von einer bestimmten Betriebsgröße abhängig mache. Gegen die Annahme bestimmter Richtwerte als Regelfall für bestimmte darunterliegende Betriebsgrößen, wie sie vom Arbeitsgericht vorgenommen worden seien, könnten Einwände nicht erhoben werden, sofern den Besonderheiten des Einzelfalles genügend Rechnung getragen werde. Das entspreche auch den Gesetzesmaterialien, die nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Absicht der Aufnahme derartiger Richtwerte in das Gesetz erkennen ließe. In Höhe der vom Arbeitsgericht angenommenen Richtwerte liegen nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auch die Erfahrungswerte vergleichbarer anderer Betriebsräte, die von der Beklagten vorgetragen worden seien, Die von den Klägern angegebenen Zeiten für die Betriebsratstätigkeit gehen nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts weit über diese Werte hinaus, ohne daß besondere Umstände vorgetragen worden seien, die im Einzelfall einen solchen Zeitaufwand hätten rechtfertigen können.

b) Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden. Sie wird zu Recht von der Revision angegriffen.

Anspruchsgrund für die durch die Betriebsratstätigkeit ausgefallene Arbeitszeit (sowie die davon in der Berechnung abhängigen Ansprüche auf Urlaubsgeld und die betriebliche Sonderzahlung) ist § 611 Abs. 1 BGB i.V. mit § 37 Abs. 2 BetrVG. Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind die Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.



Soweit das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht "Richtungswerte" bzw. "Erfahrungswerte" für die Beurteilung der Erforderlichkeit einer Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zugrunde legen und diese Werte aus einer Gegenüberstellung von § 37 und § 38 BetrVG erschließen will, verkennt es den Rechtsbegriff der Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 2 BetrVG. § 38 Abs. 1 BetrVG enthält nicht die Obergrenze der zulässigen Freistellungen nach § 37 Abs. 2 BetrVG. Die Revision weist zu Recht darauf hin, daß § 38 Abs. 1 BetrVG lediglich Mindestzahlen für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern enthält, wenn der Betrieb über eine Mindestzahl von Arbeitnehmern verfügt (BAG AP Nrn. 1 und 2 zu § 38 BetrVG 1972). Insoweit läßt sich nur sagen, daß § 38 BetrVG bezüglich der Erforderlichkeit der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern eine Regelung für den Normalfall enthält (vgl. AP Nr. 1 zu § 38 BetrVG 1972 unter Ziff. III 5 der Gründe). Für die Beurteilung der Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG ergibt sich daraus noch nichts. Hierfür kommt es, wie insoweit das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, auf den Einzelfall an. Entsprechende Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht aber nicht getroffen.

Es kann dahinstehen, ob die vom Landesarbeitsgericht angenommenen "Richtungswerte" rechnerisch zutreffend sind. Jedenfalls sind sie nicht geeignet, den von den Klägern geltend gemachten Anspruch auszuschließen. Ebenfalls ist unbeachtlich, ob, wie das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf Jülicher, ArbuR 1973, 161 ff. (164), ausführt, ursprünglich beabsichtigt war, solche Richtungswerte in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen. Wie auch das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, sind solche Regelungen nicht Inhalt des Gesetzes geworden.

Schließlich kann der "zeitliche" Umfang der erforderlichen Tätigkeit des Betriebsrats auch nicht aus "Erfahrungswerten vergleichbarer anderer Betriebsräte" bestimmt werden. Die von der Beklagten vorgelegten Zahlen drängen allenfalls die Frage auf, ob in einigen von ihr genannten Betrieben die Betriebs-

- 7 -

räte überhaupt Betriebsratstätigkeiten ausüben.

Das Landesarbeitsgericht hat damit entgegen seinen auch von ihm aufgestellten Voraussetzungen zu Unrecht nicht geprüft, in welchem Umfang im Einzelfall die von den Klägern angegebenen Betriebsratsstunden für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich waren. Dazu bedarf es der Beurteilung des Vortrags der Kläger. Da das Landesarbeitsgericht keine verwertbaren Feststellungen hierzu getroffen hat, muß aus diesem Grunde die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

2. Bezüglich des Anspruchs auf Zahlung einer Stunden-
differenz von 0,07 DM aus einer von der Beklagten gewährten
Zulage ist dagegen die Revision nicht begründet. Nach den
Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die mit denen des
Arbeitsgerichts übereinstimmen, handelt es sich bei der von
der Beklagten mit der Tarifloohnerhöhung verrechneten Zulage
um eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Zulage. Solche
Zulagen können nach der Rechtsprechung des Bundesarbeits-
gerichts (vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 19. Juli 1978
- 5 AZR 180/77 - zur Veröffentlichung in AP vorgesehen) im
Falle einer Tarifloohnerhöhung insoweit gekürzt werden,
als durch eine Tarifloohnerhöhung der bisherige Gesamt-
lohn nicht erreicht wird, es sei denn, daß nach einer ver-
traglichen Abrede dem Arbeitnehmer die übertarifliche
Lohnzulage als selbständiger Lohnbestandteil neben dem
jeweiligen Tariflohn zustehen soll. Mit entsprechender Be-
gründung hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den von den
Klägern geltend gemachten Anspruch verneint.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

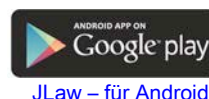
Dr. Leinemann

Lehmann

Spiegelhalter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)