

Aktenzeichen: 6 AZR 475/83

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 19. September 1985

- 6 AZR 475/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 2. März 1983

Mainz

- 4 Ca 2311/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Juni 1983

Rheinland-Pfalz

- 6 Sa 285/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Personalratstätigkeit - Entgelt

Gesetz:

LPersVG Rheinland-Pfalz § 42 Abs. 2 Satz 1, § 48 Abs. 1,
§§ 32, 68, § 72 Abs. 2 Satz 6; BPersVG § 46 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. die Senatsentscheidung vom 19. September
1985 - 6 AZR 476/83 -)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 475/83

6 Sa 285/83 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
19. September 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 1985 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rose für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz
vom 24. Juni 1983 - 6 Sa 285/83 - wird
kostenpflichtig zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende, beim Beklagten angestellte Kläger wird auf dem Campus der J -Uni-versität M als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rechenzentrum beschäftigt. Er verlangt die ungekürzte Auszahlung seines Gehalts für Oktober 1982, von dem das beklagte Land als anteiligen Betrag für insgesamt 15 Fehlstunden in der Zeit vom 16. Februar 1982 bis 23. Februar 1982 340,05 DM brutto mit der Abrechnung für Oktober 1982 einbehalten hat. Der Kläger macht geltend, in dem fraglichen Zeitraum die Arbeitszeit jeweils wegen erforderlicher Personalratstätigkeit versäumt zu haben.

Der Kläger war früher 2. Vorsitzender des für die Teildienststelle Campus gebildeten 17-köpfigen Personalrats. Bei der Neuwahl des Personalrats im Jahre 1980 wurde er wiedergewählt, erhielt jedoch keine Funktion im Vorstand. Aufgrund seiner früheren Erfahrungen wurde er von dem neugewählten Personalrat mit der Führung des Protokolls und der Neuorganisation und Führung der Ablage betraut. Eine vom Personalrat für den Kläger gewünschte teilweise Freistellung wurde vom Dienststellenleiter mit



der Begründung abgelehnt, daß die teilweise Freistellung der Vorstandsmitglieder mit einer Freistellungsquote des 2,5-fachen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Verwaltungsangehörigen ausreichend sei. Nach dem Rücktritt eines Vorstandsmitgliedes im Sommer 1982 wurde der Kläger im Einvernehmen mit dem Dienststellenleiter ersatzweise zu 25 % von der Arbeit freigestellt. Für die Arbeitsversäumnis in der Zeit vom 16. Februar 1982 bis 23. Februar 1982 meldete sich der Kläger auf einem Formularschreiben des Personalrats vom 16. Februar 1982 unter Hinweis auf einen Beschluß des Personalrats vom 16. Februar 1982 für eine Aufgabe gemäß §§ 40, 42 Abs. 2, 68, 44 Abs. 2 LPersVG für eine voraussichtliche Dauer der Dienstversäumnis von 15 Stunden ab und verrichtete in dieser Zeit von ihm im einzelnen angegebene Tätigkeiten für den Personalrat.

Erstmalig mit Schreiben vom 8. April 1982 beanstandete der Beklagte die Abmeldung und teilte mit, daß er eine Erläuterung der konkreten Personalratstätigkeit verlange, bevor er über eine entsprechende Minderung der Dienstbezüge entscheide. Mit Schreiben vom 14. Mai 1982 machte der Beklagte unter anderem einen anteiligen Rückforderungsanspruch für die Fehlzeiten vom 16. Februar 1982 bis 23. Februar 1982 in Höhe von 15 Stunden geltend und behielt sich vor, diesen Rückforderungsanspruch durch Aufrechnung durchzusetzen.

Der Kläger hat vorgetragen, die teilweise freigestellten Vorstandsmitglieder des Personalrats seien völlig überlastet gewesen. Deshalb habe er bereits am 26. November 1980 auf einer



-4-

Personalversammlung den Dienststellenleiter darüber informiert, daß er für die Wahrnehmung der ihm vom Personalrat übertragenen Aufgaben der Protokollführung und Ablageorganisation einen Teil seiner Dienstzeit verwenden müsse, ansonsten würde nach spätestens 6 Wochen "Chaos" herrschen.

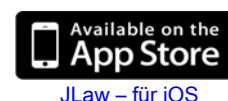
Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 340,05 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag ab Klagezustellung zu zahlen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, die Übertragung eines Teils der laufenden Geschäfte auf den Kläger sei rechtswidrig, da der Personalrat dadurch die Freistellungsquote des 2,5-fachen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Verwaltungsangehörigen unterlaufen habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zum Teil stattgegeben. Es hat lediglich die 4,75 Stunden für die Protokollerstellung als erforderlich für die Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats angesehen und wegen der übrigen Arbeitsversäumnis eine aufrechnungsfähige Gegenforderung des Beklagten angenommen. Hiergegen haben beide Parteien die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und der Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.



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



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

Die Revision ist unbegründet.

1. Der Kläger hat gem. § 611 BGB i.V. mit § 26 BAT einen Anspruch auf Zahlung des vom Gehalt für Oktober 1982 einbehaltenen Restbetrages von 340,05 DM. Die von dem Beklagten erklärte Aufrechnung mit Gegenforderungen aus ungerechtfertigter Bereicherung für 15 überzahlte Arbeitsstunden in der Zeit vom 16. Februar bis 23. Februar 1982 hat nicht das Erlöschen der Gehaltsforderung i. S. von § 389 BGB bewirkt. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß dem Beklagten die zur Aufrechnung gestellten Gegenforderungen nicht zustanden.

a) Zwar besteht nach § 18 Abs. 2 Satz 3 BAT kein Anspruch des Klägers auf Vergütung der 15 Stunden am 16., 17., 18., 19. und 23. Februar 1982, die er ohne Genehmigung seines Arbeitgebers der Arbeit ferngeblieben ist. Dies berechtigt den Beklagten jedoch nicht, die monatliche Vergütung anteilig gemäß § 36 Abs. 2 Satz 2 BAT zu vermindern. Der arbeitsvertragliche Vergütungsanspruch bleibt dem Kläger trotz dieser ungenehmigten Arbeitsversäumnis nach § 42 Abs. 2 Satz 1 LPersVG Rheinland-Pfalz (LPersVG) erhalten. Bei erforderlicher Arbeitsversäumnis gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 LPersVG bedarf es nämlich nicht der Einwilligung des Dienststellenleiters, weil bei Vorliegen der Voraussetzungen dieser Vorschrift die Arbeitspflicht entfällt (vgl. Ruppert, Personalvertretungsrecht Rheinland-Pfalz, 4. Aufl., § 42 Rz 6; für den vergleichbaren § 37 Abs. 2 BetrVG: BAG 4, 75, 79 = AP Nr. 4 zu § 37 BetrVG; BAG Urteil vom 19. Juni 1979



- 6 AZR 638/77 - AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 37 Rz 28 mit weiteren Nachweisen; für den inhaltsgleichen § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG: Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, BPersVG, 5. Aufl., § 46 Rz 9; a.A. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 46 Rz 21).

Für die Auffassung von Dietz/Richardi (aaO), nach der die Arbeitsbefreiung noch eines einseitigen Gestaltungsaktes bedarf, findet sich im Gesetz keine Grundlage. Das Bundes-Personalvertretungsgesetz und das Landes-Personalvertretungsgesetz sind vergleichbar aufgebaut: In § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und in § 42 Abs. 2 Satz 1 LPersVG wird die Entgeltfortzahlung für notwendige Arbeitsversäumnis bei der Durchführung von Personalratsaufgaben und im jeweiligen Abs. 3 eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit geregelt. Daraus ergibt sich, daß nicht immer, wenn eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts bei erforderlicher Arbeitsversäumnis besteht, eine Freistellung im Sinne des Abs. 3 vorausgehen muß (vgl. insoweit schon zum BetrVG 1952 BAG 4, 75, 78).

b) Soweit die Revision geltend macht, der Kläger habe für die Arbeitsversäumnis von 15 Stunden seinen Vergütungsanspruch verloren, weil er seinen Arbeitgeber nicht ausführlich genug über den jeweiligen Anlaß der Arbeitsversäumnis unterrichtet habe, verkennt sie die rechtliche Bedeutung der Abmeldepflicht. Das Personalratsmitglied ist unter den Voraussetzungen des § 42



Abs. 1 Satz 1 LPersVG von der Arbeitspflicht befreit, muß sich aber beim Verlassen des Arbeitsplatzes abmelden. Diese Abmeldspflicht ist auf eine stichwortartige Beschreibung des Gegenstands der Personalratsarbeit nach Art, Ort und Zeit beschränkt (vgl. BAG AP Nr. 36, 39, zu § 37 BetrVG 1972 und BAG 43, 109, 112 = AP Nr. 45 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe). Verletzt der Arbeitnehmer durch eine nicht ordnungsgemäße Abmeldung seine Pflicht, hat dies auf den Vergütungsanspruch keine Auswirkung. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, den Arbeitnehmer deshalb abzumahnern (vgl. BAG AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972) oder ihn zum Ersatz eines etwa dadurch schuldhaft verursachten Schadens heranzuziehen (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 37 Rz 28). Ein derartiger Schadenersatzanspruch ist aber weder geltend gemacht, noch der Eintritt eines Schadens überhaupt vorgetragen worden.

2. Der Kläger hat die volle Vergütung im Monat Februar mit rechtlichem Grund erlangt. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzung für die Erhaltung des Vergütungsanspruchs auch für die 15 Stunden Arbeitsversäumnis nach § 611 BGB in Verb. mit § 42 Abs. 2 Satz 1 LPersVG als erfüllt angesehen, da die Versäumnis der Arbeitszeit durch den Kläger zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben jeweils erforderlich war.

a) Mit dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß das Versäumen der Arbeitszeit in der Zeit vom 16. Februar bis 23. Februar 1982 zum Zwecke der Protokoller-



stellung, Schriftgutverwaltung und Sitzungsvorbereitung objektiv der Durchführung der dem Personalrat obliegenden Aufgaben diene.

b) Die Arbeitsversäumnis des Klägers war auch erforderlich. Das Revisionsgericht kann die von der Revision angegriffene Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Versäumnis der Arbeitszeit durch den Kläger sei erforderlich gewesen, nur in beschränktem Umfang nachprüfen. Mit der Verwendung dieses Begriffs hat der Gesetzgeber die Würdigung des jeweiligen Einzelfalles den Tatsachengerichten überlassen und diesen damit einen gewissen Beurteilungsspielraum gewährt, dessen richtige Anwendung in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur darauf überprüfbar ist, ob das Tatsachengericht ihn frei von Rechtsirrtum angewandt hat und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalles vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze erfolgt ist (BAG 14, 117, 120 = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; BAG 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972).

Die Ausführungen des angefochtenen Urteils sind bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabs nicht zu beanstanden.

c) Das Landesarbeitsgericht hat den unbestimmten Rechtsbegriff Erforderlichkeit entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 Abs. 2 BetrVG zugrunde gelegt. Danach kommt es darauf an, ob der Kläger bei Anlegung dieses Prüfungsmaßstabs seine Verhaltensweise in dieser Situation für



notwendig halten konnte, um den dem Personalrat gestellten Aufgaben gerecht zu werden (vgl. BAG Beschluß vom 23. September 1982 - 6 ABR 86/79 - AP Nr. 42 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 1086/79 - AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 6. August 1981 = AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972). Nichts anderes gilt für den vergleichbaren § 42 Abs. 2 Satz 1 LPersVG (Ruppert, aaO, § 42 Rz 7; und zum wortgleichen § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG: Dietz/Richardi, aaO, § 46 Rz 20; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, aaO, § 46 Rz 45).

d) Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Ansicht der Revision diesen Begriff jedenfalls im Ergebnis richtig angewandt.

Wie es sinngemäß ausgeführt hat, ist der die Erledigung der jeweiligen Aufgaben übertragende Beschluß des Personalrats notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung der Arbeitsbefreiung. Das Personalratsmitglied muß, wie man es von einem mit dem Personalvertretungsrecht vertrauten, durchschnittlichen Personalratsmitglied erwarten kann, selbst prüfen, ob der Personalrat ihm die Aufgaben übertragen darf. Nach dieser Prüfung mußte der Kläger nicht davon ausgehen, daß es dem Personalrat gesetzlich verwehrt ist, ihm die wahrgenommenen Aufgaben zu übertragen.

Der erkennende Senat hat bereits in seinem Urteil vom 6. August 1981 (- 6 AZR 1086/79 - AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972) dargelegt, daß für die Erforderlichkeit der konkreten Betriebsrattätigkeit nicht auf eine durch die Anzahl der Freistellungen vorgegebene Obergrenze der Arbeitsversäumnis für die



Wahrnehmung von laufenden Betriebsratsgeschäften abgestellt werden kann. Es ist daher unzulässig, ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied generell darauf zu verweisen, die Tätigkeit habe auch von einem freigestellten Mitglied verrichtet werden können. Diese Erwägung ist auch für das LPersVG maßgeblich. Wie in § 37 Abs. 2, § 38 BetrVG wird in § 42 Abs. 2 Satz 1 und § 42 Abs. 3 LPersVG zwischen der bei jedem Fall der Erforderlichkeit gesetzlich eintretenden Arbeitsbefreiung und der in einem besonderen, rechtsbegründenden Verfahren vorzunehmenden generellen Freistellung unterschieden. Wenn § 42 Abs. 3 LPersVG auch keine Freistellungsstaffel nach der Anzahl der Beschäftigten wie das Betriebsverfassungsgesetz enthält, sondern die Entscheidung über das ob und wieviel der Freistellung der Dienststelle bzw. im Streitfall dem Verwaltungsgericht nach den durch den Umfang und die Art der Dienststelle bedingten Erfordernissen vorbehält, so handelt es sich gleichfalls bei einer derartigen generellen Freistellung nicht um eine Obergrenze. Dies ergibt sich schon daraus, daß der Umfang der erforderlichen Freistellung nur prognostisch durch Hochrechnung gewisser regelmäßig wiederkehrender Tätigkeit für die Zukunft ermittelt werden kann (vgl. LAG Frankfurt, Beschluß vom 28. Februar 1966 - 1 Ta BV 5/65 - AP Nr. 5 zu § 42 PersVG; Schelter, Personalvertretungsrecht, 1984, 13.4, S. 105). Davon unberührt bleibt die in einer konkreten Situation erforderliche Wahrnehmung von Betriebsrats- und Personalratsaufgaben, sei es, daß von dem einzelnen Personalratsmitglied eigenverantwortlich Aufgaben wahrzunehmen sind oder außergewöhnliche Aufgaben anfallen oder durch den ursprünglich zu gering geschätzten Anfall von Geschäftstätigkeiten die ordnungs-



gemäße Wahrnehmung der laufenden Aufgaben durch die freigestellten Betriebs- oder Personalratsmitglieder nicht mehr sichergestellt werden kann.

e) Die Übertragung der Aufgaben auf den Kläger wird auch nicht durch die in § 32 LPersVG getroffene Regelung, daß der Vorstand die laufenden Geschäfte führt, ausgeschlossen. Es ist möglich, daß auch nicht den dem Vorstand angehörenden Personalratsmitgliedern abgegrenzte Arbeitsbereiche, in denen sie dem Personalrat zuarbeiten, im Rahmen einer vom Personalrat nach § 41 LPersVG mit 2/3-Mehrheit zu beschließenden Geschäftsordnung übertragen werden. Eine Schranke für eine derartige Arbeitsverteilung ist, daß dadurch keine Behinderung oder Ausschaltung des Vorstands eintritt (Ruppert, aaO, § 32 Rz 6; OVG Lüneburg, Beschluß vom 2. Oktober 1957 - P OVG 8/57 - ZBR 1957, 413, 414). Dies trifft angesichts des Umfangs und der Bedeutung der den teilweise freigestellten Vorstandsmitgliedern vorbehaltenen Arbeitsgebiete nicht zu.

Aus dem Umstand, daß dem Kläger nur ein kleiner Ausschnitt von Hilfsfunktionen für die Sitzungsvor- und Sitzungsnachbereitung und Schriftgutverwaltung neben zwei freigestellten Vorstandsmitgliedern übertragen ist, ergibt sich, daß dadurch eine Behinderung oder Ausschaltung der Vorstandsarbeit nicht eintritt.

f) Der Kläger konnte auch in der konkreten Situation die von ihm erledigten laufenden Aufgaben der Sitzungsvorbereitung, Protokollerstellung und Schriftgutverwaltung als erforderlich an-



sehen. Soweit die Revision einwendet, das Landesarbeitsgericht habe nicht gebührend berücksichtigt, daß der Vorsitzende des Personalrats und weitere Personalratsmitglieder teilweise freigestellt gewesen seien, kann dem nicht gefolgt werden. Den insoweit knappen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann entnommen werden, daß es davon ausgegangen ist, daß der Kläger angesichts der von den freigestellten Vorstandsmitgliedern mitgeteilten Überlastung keinen Anlaß hatte, zu argwöhnen, es sei mit der Übertragung dieser Aufgaben auf ihn ein "Unterlaufen" der Freistellungsquote verbunden. Der Kläger konnte auch davon ausgehen, daß er aufgrund seiner in der früheren Personalratstätigkeit gewonnenen Erfahrung vom Personalrat als besonders geeignet für diese Aufgaben angesehen worden ist. Diese Erwägungen sind in sich widerspruchsfrei, verstoßen nicht gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze.

Dr. Auffarth Dr. Jobs Dr. Leinemann
Linde Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)