

Aktenzeichen: 7 AZR 103/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. August 1995
- 7 AZR 103/95 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 30. Juni 1993
- 17 Ca 23/92 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Oktober 1994
- 2 Sa 1792/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Arbeitsentgelt für Zeiten einer Personalvertretungstätigkeit
bei Luftfahrtunternehmen

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 2 und Abs. 4, § 117 Abs. 1 und Abs. 2; BGB
§ 611 Abs. 1; Tarifvertrag-Personalvertretung Bordpersonal
für die Lufthansa § 57

Leitsatz:

Für die Berechnung des nach § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung
mit § 57 Abs. 9 TV-PV Bord fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
für Zeiten einer Tätigkeit eines Personalvertreters gilt das
Lohnausfallprinzip.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 103/95

2 Sa 1792/93 Hessen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. August 1995

U r t e i l

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 16. August 1995 durch den Vorsitzenden
Richter Prof. Dr. Weller, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Straub für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 26. Oktober 1994 - 2 Sa 1792/93 - aufgehoben und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. Juni 1993 - 17 Ca 23/92 - zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision und die der Berufung 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 über die Berechnung der Entgeltzahlung für Zeiten, in denen der Kläger als Personalvertreter tätig gewesen ist.

Der Kläger ist bei dem beklagten Luftverkehrsunternehmen als Flugkapitän beschäftigt. Er ist Mitglied der Personalvertretung und Vorsitzender der Gesamtvertretung des fliegenden Personals. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Deutschen Lufthansa Anwendung. Für die Tätigkeit eines Personalvertreters trifft § 57 Tarifvertrag-Personalvertretung Bordpersonal (TV-PV Bord) unter anderem folgende Bestimmungen:

- "1. Die Personalvertreter führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
2. Wegen der Besonderheiten des fliegerischen Berufs erfolgen keine Freistellungen auf Dauer für die Personalvertretungstätigkeit.
3. - 5. ...

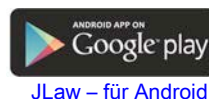


6. Das Arbeitsentgelt eines Personalvertreters darf einschließlich eines Zeitraums von 1 Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiter mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. ...
7. - 8. ...
9. Arbeitsversäumnis im Zusammenhang mit den vorstehenden Bestimmungen darf nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts führen."

Die regelmäßige Arbeitszeit der Flugzeugführer betrug 1986 55 Flugstunden und 53 Flugstunden im Jahre 1987. Ihnen standen im Monat zehn dienstfreie Tage zu. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit der am Boden Beschäftigten betrug zum damaligen Zeitpunkt 169 Stunden bei 20 Arbeitstagen, das entspricht 8,45 Stunden arbeitstäglich.

Der Kläger erhielt für die Zeit seiner Tätigkeit als Personalvertreter eine Vergütung, die sich aus dem Verhältnis der Regelflugstunden eines Flugzeugführers zu dem der regelmäßigen Arbeitszeit des Bodenpersonals errechnete. Je 1/20 der tariflichen Arbeitszeit des Bodenpersonals entsprach 1/20 der Flugstundenzahl. Für 8,45 Stunden Personalvertretungstätigkeit wurden dem Kläger 1986 2,75 Flugstunden bzw. 2,65 Flugstunden ab 1987 vergütet.

Das Anrechnungsverfahren wurde 1988 geändert. Anstelle der regelmäßigen Flugstunden eines Verkehrsflugzeugführers trat die tägliche durchschnittliche Flugstundenzahl der jeweiligen Flotte.



Mit diesem Verfahren konnte die steigende Mehrflugstundenvergütung infolge individuell unterschiedlicher Flottenauslastung berücksichtigt werden.

Im rechtserheblichen Zeitpunkt gehörte der Kläger der B-737 Flotte an. Dort betrug die durchschnittliche arbeitstägliche Flugstundenzahl der Flugkapitäne mindestens 3,75 Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger, die bei seiner Flotte durchschnittlich angefallenen Flugstunden bei der Berechnung für die Vergütung der von ihm geleisteten Personalvertretungstätigkeit am Boden zu berücksichtigen und für je 8,45 Stunden Personalvertretungstätigkeit je 3,75 Flugstunden anzurechnen. Auf der Grundlage der jeweils geltenden tariflichen Mehrflugstundenprämien und -vergütungen errechnete sich daraus eine Nachforderung in unstreitiger Höhe von 16.767,-- DM für das Jahr 1986 und eine von 24.787,-- DM für das Jahr 1987.

Der Kläger ist der Auffassung, das vor 1988 praktizierte Anrechnungsverfahren verstoße gegen § 57 Abs. 6 und 9 des TV-PV Bord und benachteilige ihn aufgrund seiner Personalvertretungstätigkeit. Die ihm vergleichbaren Verkehrsflugzeugführer seiner Flotte hätten schon zum damaligen Zeitpunkt deutlich höhere durchschnittliche Flugstunden absolviert. Diese Flugstunden hätte auch er geleistet, wenn er daran nicht aufgrund seiner Personalvertretungstätigkeit gehindert gewesen wäre. Zur Begründung seines Anspruchs sei die Darlegung der arbeitstäglichen durchschnittlichen Flugstundenzahl seiner Flotte ausreichend.



Der Kläger hat beantragt,

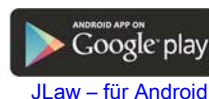
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 41.510,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich jeweils ergebenden Nettobetrag aus 27.591,-- DM brutto seit 07.02.1992, aus weiteren 3.165,-- DM brutto seit dem 22.07.1992 sowie aus weiteren 10.754,-- DM brutto seit dem 29.07.1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, das vom Kläger auch für die Zeit vor 1988 verlangte Abrechnungsverfahren führe zu einer unberechtigten Begünstigung der Personalvertreter. Auch bei der Regelung der Entgeltfortzahlung bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Arbeitsversäumnis bliebe eine Mehrflugstundenvergütung außer Acht. Im übrigen diene die Mehrflugstundenvergütung dem Ausgleich zusätzlicher Belastungen, die mit einem längeren fliegerischen Einsatz verbunden seien. Solchen Belastungen sei der Kläger bei der Personalvertretungstätigkeit am Boden nicht ausgesetzt. Schließlich entspreche das Anrechnungsverfahren auch einer zwischen den Betriebsparteien getroffenen Regelungsabrede.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



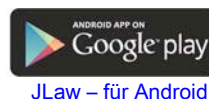
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten zu Unrecht die Klage abgewiesen. Dem Kläger steht für 1986 und für 1987 ein Anspruch auf Bezahlung von Mehrflugstundenprämien und -vergütungen in Höhe von 41.510,-- DM zu.

1. Anspruchsgrundlage der Klageforderung für Zeiten, in denen der Kläger am Boden Personalvertretungstätigkeit geleistet hat, ist § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 57 Abs. 9 TV-PV Bord. Davon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

a) Nach § 117 Abs. 1 BetrVG sind die Angehörigen des fliegenden Personals eines Luftfahrtunternehmens vom Geltungsbereich des BetrVG ausgeschlossen. Für diese Arbeitnehmer kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden (§ 117 Abs. 2 BetrVG). Ein solcher Tarifvertrag ist für das Unternehmen der Beklagten abgeschlossen worden (TV-PV Bord vom 15. November 1972, geändert durch die Tarifverträge vom 26. Juni 1976 und 29. Oktober 1980).

In diesem Tarifvertrag ist die Rechtsstellung der Personalvertretungsmitglieder geregelt. Danach ist das Amt des Personalvertreters ein Ehrenamt (§ 57 Abs. 1 TV-PV Bord). Zugleich enthält § 57 Abs. 9 TV-PV Bord ein Verbot, das Arbeitsentgelt infolge Arbeitsbefreiung für die Erledigung der Personalvertretungstätigkeit zu mindern. § 57 Abs. 1 und Abs. 9 TV-PV Bord entsprechen im wesentlichen gleichlautenden Vorschriften über den Betriebsrat



oder den Personalrat sowie für Tätigkeiten in Wahlvorständen (§ 37 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG, § 46 Abs. 1 und Abs. 2 BPersVG, § 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bzw. § 24 Abs. 2 Satz 2 BPersVG). Diesen Vorschriften liegt das Lohnausfallprinzip zugrunde (ständige Rechtsprechung BAGE 65, 238, 241 = AP Nr. 76 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Danach haben die Mitglieder der Betriebs- und Personalvertretungen sowie die Wahlvorstände einen Anspruch darauf, von ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zur Erledigung betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlicher Aufgaben ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts befreit zu werden. Ihnen steht dasjenige Arbeitsentgelt zu, das sie nach § 611 Abs. 1 BGB ohne Freistellung verdient hätten. Für die inhaltsgleiche Vorschrift des § 57 Abs. 9 TV-PV Börd kann nichts anderes gelten. Diese hypothetische Betrachtung ist auch bei der Berechnung des Arbeitsentgelts eines Personalvertreters des fliegenden Personals anzustellen, der von seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung für die Erledigung von Personalvertretungstätigkeiten nach Maßgabe des § 57 Abs. 2 TV-PV Börd freigestellt ist.

Das der Tarifnorm des § 57 Abs. 9 TV-PV Börd zugrunde liegende Lohnausfallprinzip entspricht auch Sinn und Zweck der Vorschrift. Das Verbot der Entgeltminderung soll die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines personalvertretungsrechtlichen Amtes fördern. Ihm soll die Befürchtung genommen werden, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu erleiden. Dieses Ziel läßt sich nur erreichen, wenn der Arbeit-



nehmer weiterhin alle Vergütungsbestandteile erhält, die er ohne Freistellung erreicht hätte.

b) Die von dem Kläger beanspruchte Vergütung für Mehrflugstunden ist fortzuzahlendes Arbeitsentgelt im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 57 Abs. 9 TV-PV Bord. Es handelt sich um eine Gegenleistung für arbeitsvertraglich zu erbringende Dienste. Im Rahmen des Lohnausfallprinzips sind bei der Entgeltberechnung für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Betriebsratsarbeit oder Personalvertretungstätigkeiten leistet, neben der Grundvergütung alle Zulagen und Zuschläge zu zahlen, die das Mitglied der Betriebs- oder Personalvertretung erhalten hätte. Dazu zählen insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Erschwernis- und Sozialzulagen sowie die in den Tarifverträgen der Druckindustrie enthaltenen Antrittsgebühren (BAGE 4, 192 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG; BAGE 34, 80 = AP Nr. 37 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 13. Juli 1994 - 7 AZR 477/93 - AP Nr. 97 zu § 37 BetrVG 1972 = AiB 1994, 688 = EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 119, m.w.N., auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 37 Rz 36; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 45; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 48; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 60). Lediglich Beträge, die nicht für die Arbeit selbst gezahlt werden, sondern dem Ersatz tatsächlicher Mehraufwendungen dienen, die dem Arbeitnehmer bei der Erbringung seiner Arbeitsleistung entstehen, zählen nicht zu dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt (BAG Urteil vom 13. Juli 1994, aaO, zu 1 b der Gründe,



m.w.N.)). In diesem Zusammenhang kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, die Mehrflugstundenvergütung diene dem Ausgleich zusätzlicher Belastungen aufgrund längerer Flugzeiten. Die Zweckbestimmung der Mehrflugstundenvergütung ändert nichts daran, daß es sich um Entgelt für eine Arbeitsleistung und nicht um Aufwendungsersatz handelt.

Der Hinweis der Beklagten auf die tarifvertraglichen Regelungen für die Berechnung der Urlaubsvergütung und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist nicht relevant. In beiden Fällen bleiben zwar die Mehrflugstundenvergütungen unberücksichtigt. Für eine solche Einschränkung der Entgeltfortzahlung auch für Zeiten einer Personalvertretungstätigkeit enthält § 57 Abs. 9 TV-PV Bord weder seinem Wortlaut nach noch seinem Sinn und Zweck nach einen Anhaltspunkt.

2. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht in seinen Darlegungs- und Beweisanforderungen zur Höhe des nach § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 57 Abs. 9 TV-PV Bord zu zahlenden Arbeitsentgelts für Zeiten einer Personalvertretungstätigkeit am Boden. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hätte der Kläger substantiiert vortragen müssen, welche konkreten Mehrflugstunden er während seiner Amtstätigkeit als Personalvertreter im Arbeitswert der Klageforderung geleistet hätte. Abgesehen davon, daß dem Kläger solche Angaben auf Grund einer im voraus erfolgenden und nicht revisiblen Einsatzplanung von Flugzeugführern verwehrt sind, kann ein solches Vorbringen schon aus Gründen des materiellen Rechts nicht verlangt werden. Für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach dem Lohnausfallprinzip reicht es aus, die Forderung



auf einen hypothetischen Geschehensablauf zu stützen. Für den Nachweis hypothetischer Sachverhalte genügt es, Hilfstatsachen vorzutragen, die in Verbindung mit Erfahrungsregeln einen indiziellen Schluß auf einen bestimmten Geschehensablauf zulassen (BAG Urteil vom 29. Juni 1988 - 7 AZR 651/87 - AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG). Insoweit kann sich der Kläger zur Begründung seines Anspruchs zunächst darauf berufen, daß alle ihm vergleichbaren Flugzeugführer seiner Flotte im Durchschnitt arbeitstäglich in den Jahren 1986 und 1987 3,75 Flugstunden absolviert haben und er ohne seine Amtstätigkeit davon nicht ausgenommen gewesen wäre. Damit hat er einen hypothetischen Geschehensablauf geschildert, der darauf schließen läßt, daß er diese Flugstunden ohne seine Freistellung erreicht hätte. Den Aussagewert solcher Angaben kann die Beklagte wiederum durch entsprechende Hilfstatsachen entkräften. Sie kann etwa vortragen, daß die Anzahl der flottenbezogenen Flugstunden auf einer außergewöhnlichen Arbeitsleistung einzelner Flugzeugführer beruht oder sich aus besonderen Sachverhalten erklärt, die auf den Kläger von vornherein nicht zutreffen oder Anhaltspunkte dafür benennt, daß der Kläger von der angestrebten höheren Flottenauslastung und damit verbundenen Leistung von Mehrflugstunden in jedem Falle ausgenommen gewesen wäre. Davon hat die Beklagte jedoch abgesehen. Sie hat lediglich angezweifelt, ob der Kläger die durchschnittliche Flugstundenzahl seiner Flotte auch tatsächlich erzielt hätte. Das reicht nicht aus, den vom Kläger geschilderten hypothetischen Geschehensablauf in Frage zu stellen.

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



Das Landesarbeitsgericht kann sich zur Begründung seiner Beweisforderungen auch nicht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Februar 1985 (BAGE 48, 76 = AP Nr. 3 zu § 46 BPersVG = DB 1985, 1699) berufen. Diese Entscheidung betrifft den Arbeitsentgeltschutz von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 Abs. 4 BetrVG, dem ein anderer Vergleichsmaßstab zugrunde liegt.

3. Steht dem Kläger ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die geltend gemachten Mehrflugstundenprämien und -vergütungen zu, kann dahinstehen, ob die Betriebsparteien zu dem vor 1988 praktizierten Anrechnungsverfahren eine Regelungsabrede getroffen haben. Abgesehen davon, daß eine solche Regelungsabrede ebenso wie eine entsprechende Betriebsvereinbarung gegen das in § 57 Abs. 9 TV-PV Bord enthaltene Verbot der Entgeltminderung verstoßen würde, wäre sie auch nicht geeignet, Rechte und Pflichten zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu begründen.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Weller

Steckhan

Schmidt

Johannsen

Straub





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)