

Aktenzeichen: 7 AZR 236/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 03. Dezember 1997
- 7 AZR 236/97 -

I. Arbeitsgericht
Hagen

Urteil vom 16. März 1995
- 3 Ca 602/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 22. Januar 1997
- 3 Sa 930/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Teilnahme an Betriebsratsschulung; mittelbare Diskriminierung

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 1, 2, 3 und 6; EG-Vertrag Art. 119;
RL 75/117/EWG und 76/207/EWG des Rates der Europäischen Ge-
meinschaften; Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte
der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989 Ziff. 16; IAO-Überein-
kommen Nr. 100; IAO-Übereinkommen Nr. 135; GG Art. 3 Abs. 2
und 3; BeschFG § 2 Abs. 1

Leitsätze:

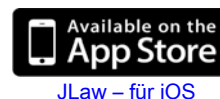
k e i n e

Hinweise des Senats:

Ausschluß mittelbarer Entgeltdiskriminierung von teilzeitbe-
schäftigten Mitgliedern des Betriebsrats bei der Teilnahme an
ganztägigen Betriebsratsschulungen (Senatsentscheidung vom
5. März 1997 - 7 AZR 581/92 -)



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



7 AZR 236/97

3 Sa 930/95 Hamm

Verkündet am
3. Dezember 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung am 3. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden
Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und
Hökenschnieder für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Januar
1997 - 3 Sa 930/95 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Hagen vom 16. März 1995 - 3
Ca 602/94 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu
tragen.

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

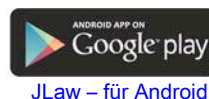
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Entgeltanspruch einer teil-
zeitbeschäftigten Betriebsrätin für den Besuch einer Betriebs-
ratsschulung, die teilweise außerhalb ihrer individuellen Ar-
beitszeit stattgefunden hat.

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Dezember 1995
bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 22,6 Stunden gegen einen
Bruttostundenlohn von zuletzt 17,03 DM beschäftigt. Sie gehörte
dem aus fünf Mitgliedern bestehenden Betriebsrat an. In der Zeit
vom 30. Mai bis zum 3. Juni 1994 nahm sie nach einem entsprechen-
den Betriebsratsbeschluß an einer Schulungsveranstaltung nach
§ 37 Abs. 6 BetrVG teil. Für die Dauer der Schulungsteilnahme
zahlte die Beklagte die vereinbarte Arbeitsvergütung. Sie verwei-



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



- 3 -

gerte die Zahlung von Entgelt für 12,5 Stunden, die von der Klägerin über ihre persönliche Arbeitszeit hinaus für den Schulungsbesuch aufgewendet worden waren.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, durch die Aufwendung ihrer Freizeit aus Anlaß der Schulungsteilnahme habe sie einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch auf Entgelt. Die Verweigerung der Entgeltzahlung sei eine mittelbare Frauendiskriminierung, die insbesondere mit dem gemeinschaftsrechtlichen Lohnleichheitsgebot und sonstigen Vorschriften zum Schutz vor einer Entgeltdiskriminierung unvereinbar sei. Im übrigen ergebe sich ihr Entgeltanspruch aus den IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 135.

Die Klägerin hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, 212,88 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Klageerhebung an sie zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht mit Ausnahme der Verurteilung zur Zahlung von Bruttozinsen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin das Ziel der Klageabweisung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.



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 der Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Entgelt für die Inanspruchnahme von Freizeit für den Besuch einer Betriebsratsschulung.

I. Der Anspruch der Klägerin folgt nicht aus § 37 BetrVG.

1. Nach § 37 Abs. 6 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied für die Zeit der Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung Anspruch auf bezahlte Freistellung von der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung. Dieser Anspruch der Klägerin ist durch Erfüllung erloschen (§ 362 BGB). Die Beklagte hat das Entgelt für 22,6 Wochenstunden gezahlt.

2. Nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses kann die Klägerin eine Vergütung nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG schon deswegen nicht verlangen, weil die Voraussetzungen eines danach abgeltungspflichtigen Freistellungsanspruchs nicht erfüllt sind. Die Vorschrift des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sieht zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts vor. Die dafür aufgewendete Zeit ist nach Satz 2 des § 37 Abs. 3 BetrVG zu vergüten, sofern die Arbeitsbefreiung unter bestimmten Voraussetzungen nicht möglich ist. Bei den betriebsbedingten Gründen nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG muß es sich um solche handeln, die sich aus der Eigenart des Betriebs oder seinen Abläufen



ergeben (BAG Vorlagebeschluß vom 20. Oktober 1993 - 7 AZR 581/92 (A) - BAGE 74, 351, 355 = AP Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe). Diese Voraussetzung ist im Streitfall nicht gegeben. Die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung wurde ausschließlich vom Schulungsträger festgelegt.

II. Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit an einer Vollzeitschulung i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen, verstößt nicht gegen das Recht der Europäischen Union und nicht gegen andere international verabredete Bestimmungen.

1. Die Klägerin kann den Anspruch auf Entgeltzahlung nicht auf Art. 119 EG-Vertrag und die Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung der Grundsätze des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vom 10. Februar 1975 (RL 75/117/EWG) stützen. Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Frauen, die als Betriebsratsmitglieder Zeiten außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit für die Teilnahme an Betriebsratsschulungen aufwenden, verletzt nicht das gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot (BAG Urteil vom 5. März 1997 - 7 AZR 581/92 - BB 1997, 2218, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich auch nicht aus Art. 5 der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976.



Die von der Klägerin geltend gemachte Ungleichbehandlung hinsichtlich des Arbeitsentgelts fällt in den Geltungsbereich des Art. 119 EG-Vertrags und der Richtlinie 75/117/EWG. Das schließt eine Anwendung der Richtlinie 76/207/EWG aus (EuGH Urteil vom 13. Februar 1996 - Rs C-342/93 - Gillespie - AP Nr. 74 zu Art. 119 EWG-Vertrag Rz 24).

3. Der Anspruch folgt auch nicht aus der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989. Die Gemeinschaftscharta ist lediglich eine Absichtserklärung der unterzeichnenden Mitgliedstaaten zur Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts, die keine Normqualität hat (vgl. Krimphove, Europäisches Arbeitsrecht, S. 23; Blanpain/Schmidt/Schweibert, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 137 f.). Subjektive Rechtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber begründet sie nicht.

4. Ein Entgeltanspruch steht der Klägerin auch nicht nach dem Übereinkommen Nr. 135 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom 23. Juni 1971 oder dem IAO-Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 zu.

a) Das Übereinkommen Nr. 135 vom 23. Juni 1971 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb ist durch das Zustimmungsgesetz vom 23. Juli 1973 (BGBl. II, 963) innerstaatlich geltendes Recht geworden. Es begründet jedoch weder in seiner Gesamtheit noch nach seinem Art. 2 Abs. 1 einen Anspruch der Klägerin gegenüber der Beklagten auf Bezahlung von Freizeit, die sie über ihre persönliche Arbeitszeit hinaus für die Betriebsratsschulung aufgewendet hat. Das folgt aus der Zielsetzung



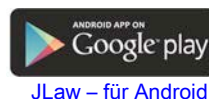
des Übereinkommens und der inhaltlichen Ausgestaltung der Vorschrift (zum Prüfungsmaßstab vgl. BAG Urteil vom 7. Dezember 1993 - 9 AZR 683/92 - BAGE 75, 171 = AP Nr. 15 zu § 7 BUrlG).

aa) Das Übereinkommen selbst enthält keine ausdrückliche Erklärung hinsichtlich seiner unmittelbaren innerstaatlichen Anwendbarkeit. Vielmehr überläßt Art. 6 des Übereinkommens seine Durchführung der innerstaatlichen Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträgen oder sonstigen innerstaatlichen Gepflogenheiten. Das Übereinkommen richtet sich demnach an den Gesetzgeber und verpflichtet ihn dazu, entsprechende Regelungen zu treffen, die den Vorgaben des Übereinkommens entsprechen. Diese Verpflichtung hat der Bundesgesetzgeber durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I, 13) bereits vor Erlaß des Zustimmungsgesetzes vom 23. Juli 1973 erfüllt.

bb) Die von der Klägerin begehrte Rechtsfolge ergibt sich nicht aus Art. 2 Abs. 1 des IAO-Übereinkommens Nr. 135. Zwar können einzelne völkerrechtliche Vertragsbestimmungen durch das jeweilige Zustimmungsgesetz zu unmittelbar anwendbarem nationalen Recht werden. Das setzt jedoch voraus, daß die Vertragsbestimmung wie eine innerstaatliche Gesetzesvorschrift rechtliche Wirkungen auslöst. Dazu muß sie eine hinreichend bestimmte oder bestimmbare Regelung zu Rechtsgrund und Rechtsfolge treffen. Diesen Anforderungen wird Art. 2 Abs. 1 des IAO-Übereinkommens Nr. 135 nicht gerecht. Dort wird nur allgemein bestimmt, daß dem Arbeitnehmervertreter im Betrieb geeignete Erleichterungen zu gewähren sind, um eine rasche und wirksame Durchführung seiner Aufgaben zu ermöglichen. Art und Inhalt der Erleichterungen sowie der Kreis der



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



anspruchsberechtigten Arbeitnehmervertreter sind nicht näher bestimmt und haben zu dem nach Art. 2 Abs. 2 des IAO-Übereinkommens Nr. 135 die innerstaatlichen Eigenarten der jeweiligen Regelungen des Arbeitssystems und die Besonderheiten der betreffenden Betriebe zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist auch die Festlegung des anspruchsberechtigten Personenkreises nach Art. 4 des Übereinkommens noch der innerstaatlichen Gesetzgebung oder anderen Regelungsmechanismen vorbehalten. Ein hinreichend bestimmten oder durch Auslegung ermittelbaren Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Teilnahme an Betriebsratsschulungen enthält Art. 2 Abs. 1 des Abkommens nicht.

cc) Der Grundsatz der völkerrechtsfreundlichen Auslegung des § 37 Abs. 6 i.V.m. § 37 Abs. 2 und Abs. 1 BetrVG führt zu keinem anderen Ergebnis. Art. 2 Abs. 1 des IAO-Übereinkommens Nr. 135 gibt eine bestimmte innerstaatliche Regelung nicht vor. Das Gebot der völkerrechtskonformen Auslegung kann aber nicht dazu führen, den normativen Gehalt einer konkreten nationalen Vorschrift grundlegend in einem Sinne neu zu bestimmen, der mit ihrem Wortlaut und dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht in Einklang steht.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin folgt der Entgeltanspruch auch nicht aus dem IAO-Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, das durch Zustimmungsgesetz vom 6. Februar 1956 (BGBl. II, 23) ratifiziert worden ist. Ein unmittelbarer Anspruch aus Art. 2 Abs. 1 des Übereinkommens scheitert bereits daran, daß eine danach zu beurteilende mittel-



bare Entgeltdiskriminierung keinen anderen Voraussetzungen unterliegt, als eine, die nach Art. 119 EG-Vertrag und den sonstigen Vorschriften des nationalen Rechts zu beurteilen ist.

5. Der Entgeltanspruch der Klägerin ergibt sich auch nicht aus Art. 11 Abs. 1 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Art. 11 Abs. 1 dieses Übereinkommens, dem der Bundestag nach Einhaltung des Gesetzgebungsverfahrens durch Gesetz vom 25. April 1985 (BGBl. II, 647) zugestimmt hat, begründet nach Ziel und Inhalt eine völkerrechtliche Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland, geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen im Berufsleben zu treffen. Ein subjektives Recht der Klägerin gegenüber dem Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung bei Schulungsteilnahmen der vorliegenden Art folgt daraus nicht.

III. Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG sind nicht verletzt. Eine danach zu beurteilende Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - BAGE 73, 166, 176 = AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag, zu II 4 b der Gründe, m.w.N.) fehlt es an einer solchen Grundrechtsverletzung, wenn die Ungleichbehandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die in keinem Zusammenhang mit einer Benachteiligung wegen des Geschlechts stehen. Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG stellen demnach an die sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung keine strengeren Anforderungen als Art. 119 EG-Vertrag. Demzufolge schließt die Ausgestaltung des Betriebs-



ratsamt als unentgeltlich zu führendes Ehrenamt und die damit verfolgten Ziele des Gesetzgebers einen Verstoß gegen das grundrechtliche Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung aus.

IV. Ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG liegt nicht vor. Dabei kann dahinstehen, ob diese Vorschrift auf die Amtsausübung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder Anwendung findet. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß Art. 119 EG-Vertrag und Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG an die sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter strengere Anforderungen stellen als § 2 Abs. 1 BeschFG (BAG Urteile vom 23. Januar 1990 - 3 AZR 58/88 - AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu B II 3 a der Gründe; vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 - BAGE 66, 264, 274 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu II 4 b aa der Gründe). Die Versagung von Ausgleichsansprüchen für die von der Klägerin während der Schulungsteilnahme aufgeopferte Freizeit ist sowohl mit Art. 119 EG-Vertrag als auch mit Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG vereinbar. Das schließt einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG aus.

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

Dörner

Steckhan

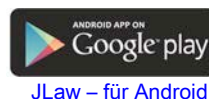
Schmidt

P. Haeusgen

Hökenschnieder



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS