

Aktenzeichen: 7 AZR 292/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Juni 1990
- 7 AZR 292/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. Februar 1988
Bremen - 9 Ca 9271/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Februar 1989
Bremen - 2 Sa 102/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kein Freizeitausgleich bei Betriebsratsschulung

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 3 und Abs. 6

Leitsatz:

Nimmt ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit an einer Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs 6 BetrVG teil, so hat es keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung nach § 37 Abs 3 BetrVG. Dies gilt auch dann, wenn der an sich in die Arbeitszeit fallende Schulungstag lediglich aufgrund einer Betriebsvereinbarung arbeitsfrei war und die dadurch ausfallende Arbeitszeit vor- bzw nachgearbeitet werden muß.



7 AZR 292/89

2 Sa 102/88 Bremen

Verkündet am
27. Juni 1990

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Professor Dr. Knapp für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 22. Februar 1989 - 2 Sa 102/88 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 3. Februar 1988 - 9 Ca 9271/87 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats. Er nahm in der Zeit vom 24. Mai bis zum 5. Juni 1987 an einer Betriebsratsschulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teil. Wegen dieser Schulungsveranstaltung wurde er von der Beklagten mit Schreiben vom 12. Mai 1987 für die Arbeitstage vom 25. bis zum 27. Mai 1987 und vom 1. bis 5. Juni 1987 von der Arbeitsleistung freigestellt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Betriebsschlosser tätig. Er arbeitet in gleitender Arbeitszeit und erhält einen gleichmäßigen Monatslohn in Höhe der Vergütung für 161,7 Stunden. Diese Vergütung hat er auch für den Monat Mai 1987 erhalten.



Am 28. Januar 1987 hatten der Betriebsrat und die Beklagte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die nach ihrer Ziffer 1 für alle "UT-Mitarbeiter am Standort Bremen", zu denen unstreitig auch der Kläger gehört, gelten sollte. Gemäß Ziffer 2 dieser Betriebsvereinbarung sollte der 29. Mai 1987, der zwischen Himmelfahrt und dem anschließenden Wochenende liegende Freitag, arbeitsfrei sein. Ziffer 3 Abs. 2 dieser Betriebsvereinbarung lautet wie folgt:

"Die ausfallenden Arbeitsstunden von 7,70 Stunden für den 29. Mai 1987 sind durch Ausgleich von entsprechendem Freizeitguthaben aus Überstunden, durch Urlaubsinanspruchnahme sowie im Rahmen der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit einzuarbeiten."

In einer Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung heißt es u.a.:

"3. Ausnahmen von der Betriebsvereinbarung (z.B. Werkssicherheit, Notdienste - Datenverarbeitung, Betriebskrankenkasse, Fahrbereitschaft, Heizer -) werden einvernehmlich mit dem Betriebsrat und den zuständigen Personalabteilungen festgelegt und rechtzeitig bekanntgegeben.

4. Für Mitarbeiter, die nicht der Gleitzeit unterliegen, erfolgt eine Sonderregelung."

In dem bereits erwähnten Schreiben vom 12. Mai 1987 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, daß er den 29. Mai 1987 im Rahmen der genannten Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1987 vorzuholen habe.

Im Gleitzeitkonto des Klägers setzte die Beklagte für den 29. Mai 1987, wie für die anderen Schulungstage auch, eine Soll-



zeit von 7,7 Stunden ein. Eine Zeitgutschrift ("Ist-Zeit") nahm sie jedoch nur für die übrigen Schulungstage, nicht aber auch für den 29. Mai 1987 vor.

Letzteres hält der Kläger für ungerechtfertigt, da er am 29. Mai 1987 infolge seiner Teilnahme an der Schulung keine Freizeit gehabt habe. Dadurch, daß sein Freizeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto wegen des 29. Mai um 7,7 Stunden gekürzt wurde, sei er wegen seiner Betriebsrattstätigkeit benachteiligt worden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Freizeitkonto des Klägers 7,7 Stunden gutzuschreiben,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 149,15 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 9. September 1987 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen die Auffassung vertreten, der 29. Mai 1987 sei aufgrund der Betriebsvereinbarung für den Kläger auch ohne die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung arbeitsfrei gewesen. Eine Freistellung des Klägers von seiner beruflichen Tätigkeit am 29. Mai 1987 sei daher nicht in Betracht gekommen. Gemäß § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG gelte für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen lediglich das Lohnausfallprin-



zip. Seine volle Vergütung habe der Kläger erhalten; hinsichtlich des Abzugs vom Gleitzeitkonto müsse er sich wie jeder andere Arbeitnehmer behandeln lassen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte nach dem Hauptantrag des Klägers verurteilt und die Berufung zugelassen. Die von der Beklagten am 11. April 1988 eingelegte Berufung ist von der Beklagten erst mit Schriftsatz vom 25. Mai 1988, beim Gericht am selben Tage eingegangen, begründet worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. In den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils hat es ausgeführt, daß der Beklagten wegen der Versäumung der Berufungsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren sei.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und zur Abweisung der Klage einschließlich des Hilfsantrags.

I. Entgegen der Ansicht der Revisionserwiderung scheitert die Revision nicht bereits daran, daß das Urteil des Arbeitsgerichts



infolge Versäumung der Berufungsbegründungsfrist rechtskräftig geworden sei.

Die Revisionserwiderung macht insoweit erfolglos geltend, das Landesarbeitsgericht habe der Beklagten zu Unrecht Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist gewährt. Denn gemäß § 238 Abs. 3 ZPO ist die Wiedereinsetzung unanfechtbar. Dies bedeutet, daß die gewährte Wiedereinsetzung für das übergeordnete Rechtsmittelgericht bindend und insbesondere auch dann unanfechtbar ist, wenn sie nicht durch Zwischenurteil, sondern im Rahmen des Endurteils erfolgte (allgemeine Meinung; vgl. z.B. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 48. Aufl., § 238 Anm. 2 a F; Thomas/Putzo, ZPO, 15. Aufl., § 238 Anm. 5 a).

II. Der Hauptantrag des Klägers auf Verurteilung der Beklagten, dem Gleitzeitkonto des Klägers 7,7 Stunden gutzuschreiben, ist in Ermangelung einer Anspruchsgrundlage unbegründet.

1. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann der Kläger seinen Anspruch nicht auf § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit § 37 Abs. 2 BetrVG stützen. Zwar gilt gemäß § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG die Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese - wie hier unstreitig ist - Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.



Indessen regelt § 37 Abs. 2 BetrVG nur die Freistellung von einer vom Betriebsratsmitglied an sich geschuldeten Arbeitsleistung, die das Betriebsratsmitglied wegen seiner Betriebsratstätigkeit (bzw. der Schulungsteilnahme) nicht verrichten kann, nicht aber den Ausgleich für Freizeit, die das Betriebsratsmitglied dadurch aufopfert, daß es außerhalb seiner Arbeitszeit Betriebsratstätigkeit leistet. Die Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG will nur zweierlei gewährleisten: Zum einen soll das Betriebsratsmitglied seine erforderliche Betriebsratstätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit wahrnehmen können. Zum anderen soll es infolge dieses durch die Betriebsratstätigkeit eintretenden Ausfalls der Arbeitsleistung keine Arbeitsentgelteinbuße erleiden; insoweit ist § 37 Abs. 2 BetrVG eine gesetzliche Ausprägung des Lohnausfallprinzips (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteile vom 19. Juli 1977 - 1 AZR 302/74 - und vom 31. Juli 1986 - 6 AZR 298/84 - AP Nr. 31 und 55 zu § 37 BetrVG 1972).

Im Entscheidungsfall ist durch die Schulungsteilnahme des Klägers am 29. Mai 1987 weder eine Arbeitsleistung des Klägers ausgefallen noch sein Arbeitsentgelt geschmälert worden. Auch ohne die Schulungsteilnahme hätte der Kläger am 29. Mai nicht arbeiten müssen; die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung fiel in seine Freizeit. Denn aufgrund der Nr. 2 der Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1987 war der 29. Mai 1987 (Freitag nach Himmelfahrt) für die gesamte Belegschaft arbeitsfrei. Etwaige Ausnahmebestimmungen gemäß Nr. 3 der Anlage zur Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1987 betreffen nicht den Kläger, sondern ersichtlich nur Mitarbeiter, die insbesondere für Notdienstarbeiten am



29. Mai 1987 tatsächlich arbeiten mußten; auch Nr. 4 der Anlage zur Betriebsvereinbarung betrifft nicht den Kläger, da dieser unstreitig der Gleitzeitregelung unterlag. Entgegen der Ansicht des Klägers kann die Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1987 daher auch nicht dahingehend ausgelegt werden, daß sie nur solche Mitarbeiter betreffen sollte, die durch die Betriebsvereinbarung am 29. Mai im Betrieb hätten anwesend sein müssen, nicht aber solche Mitarbeiter, die bereits aus anderen Gründen (Schulungsteilnahme, Krankheit, Urlaub) am 29. Mai ohnehin nicht arbeiten mußten. In der Betriebsvereinbarung war sogar ausdrücklich vorge-
sehen, daß für den 29. Mai auch ein bezahlter Urlaubstag genommen werden konnte.

Der Sache nach bewirkte daher die Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1987 eine bloße Verlegung der Arbeitszeit vom 29. Mai auf sonstige Zeitpunkte, die die Mitarbeiter im Rahmen der Gleitzeitregelung selbst bestimmen konnten. Die Gesamtmenge der zu leistenden Arbeitsstunden und die Höhe der Vergütung sollte hierdurch nicht verändert werden. Die am 29. Mai ausfallende Arbeit sollte vielmehr gemäß der Regelung der Nr. 3 der Betriebsvereinbarung mit Freizeitguthaben aus Überstunden, Urlaub oder Gleitzeitguthaben verrechnet werden. Genau dies ist auch im Falle des Klägers geschehen, indem auf seinem Gleitzeitkonto für den 29. Mai 1987 zwar eine Soll-Zeit von 7,7 Stunden, aber keine Ist-Zeit eingetragen wurde. Im Ergebnis wurde also der Kläger ebenso behandelt wie jeder andere Arbeitnehmer auch, der am 29. Mai nicht arbeitete; der vom Kläger beanstandete Abzug von seinem Freizeitguthaben beruhte nicht auf seiner Teilnahme an der



Schulungsveranstaltung, sondern allein darauf, daß die Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit vom 29. Mai 1987 wegverlagert hatte.

Auch eine nach dem Lohnausfallprinzip des § 37 Abs. 2 BetrVG auszugleichende Verdienstminderung ist für den Kläger nicht eingetreten. Nach dem unbestritten gebliebenen Vortrag der Beklagten hat der Kläger seine volle vertragliche Vergütung für den Monat Mai 1987 erhalten. Auch das Landesarbeitsgericht hat unangefochten festgestellt, daß das Gehalt des Klägers nicht geschmälert worden ist.

2. Die Belastung des Klägers durch seine Schulungsteilnahme am 29. Mai 1987 beschränkt sich mithin darauf, daß er für die Schulungsteilnahme Freizeit aufgewandt hat; er konnte den arbeitsfreien 29. Mai nicht wie die anderen Arbeitnehmer nach Belieben nutzen. Dies wäre, wenn der Kläger am 29. Mai Betriebsratstätigkeit geleistet hätte, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen war, ein Fall des § 37 Abs. 3 BetrVG. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen aber ist keine Betriebsratstätigkeit im Sinne dieser Vorschrift. Für die Zeit der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt § 37 Abs. 3 BetrVG schon deshalb nicht, weil § 37 Abs. 6 BetrVG nur auf den Abs. 2 des § 37, nicht aber auch auf Abs. 3 verweist (ganz herrschende Meinung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 19. Juli 1977 - 1 AZR 302/74 - AP Nr. 31 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2, 3 der Gründe, m.w.N.; Senatsurteil vom 14. März 1990 - 7 AZR 147/89 - zur Veröffentlichung bestimmt; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 37 Rz 49, 104; Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 64).



3. Der "Nachteil" des Klägers, den das Landesarbeitsgericht in diesem Verlust an Freizeit sieht, kann auch nicht aufgrund sonstiger allgemeiner Erwägungen zu einem Anspruch auf zusätzliche Freizeitgewährung führen.

Die allgemeine Regelung des § 78 Satz 2 BetrVG, die eine Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Tätigkeit verbietet, muß hier gegenüber der spezielleren Regelung des § 37 Abs. 6 BetrVG zurücktreten, die durch die fehlende Verweisung auf § 37 Abs. 3 BetrVG einen Freizeitausgleichsanspruch für in die Freizeit fallende Schulungsveranstaltungen gerade ausschließt. Nach dem Grundsatz des § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Dies beinhaltet insbesondere auch den ersatzlosen Einsatz von Freizeit, soweit das Gesetz nicht aufgrund spezieller Regelungen einen Ausgleich vorsieht.

Auch das Landesarbeitsgericht hat für seine gegenteilige Auffassung keine nachvollziehbare Begründung gefunden. Seine Überlegungen gehen bereits von dem denkfehlerhaften Ansatz aus, der Kläger habe "durch die Teilnahme an der Schulung" den Nachteil erlitten, daß er, um den Abzug von 7,7 Stunden zu vermeiden, die entsprechende Stundenzahl "zusätzlich" arbeiten müsse. Hierbei übersieht das Landesarbeitsgericht, daß der Kläger dies auch ohne die Schulungsteilnahme hätte tun müssen. Alle Arbeitnehmer der Beklagten müssen die 7,7 Stunden vor- oder nacharbeiten, um den entsprechenden Abzug vom 29. Mai auszugleichen. Es bleibt mithin dabei, daß dem Kläger durch die Schulungsteilnahme nur der



aufgrund der Sonderregelung des § 37 Abs. 6 BetrVG nicht ersatzfähiger Nachteil entstanden ist, daß er seine Freizeit am 29. Mai nicht wie die anderen Arbeitnehmer nutzen konnte.

III. Auch der Hilfsantrag des Klägers auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 149,15 DM nebst Zinsen ist unbegründet. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Bezüge erhalten. Wie bereits oben ausgeführt, hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Vergütung des Klägers infolge seiner Schulungsteilnahme nicht geschmälert wurde. Auf das Lohnausfallprinzip des § 37 Abs. 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVG kann sich der Kläger daher nicht stützen.

Eine zusätzliche Bezahlung für die Schulungsteilnahme am 29. Mai 1987 steht dem Kläger nicht zu. Die insoweit allein in Betracht kommende Anspruchsgrundlage des § 37 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG greift aus den oben unter II 2 dargelegten Gründen nicht ein.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Günter Metzinger

Dr. Knapp



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)