

Aktenzeichen: 7 AZR 490/93

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 03. Dezember 1997

- 7 AZR 490/93 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 22. Oktober 1992

- 17 Ca 5438/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 28. Mai 1993

- 7 Sa 99/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Teilnahme an Betriebsratsschulung; betriebsverfassungsrechtliches Lohnausfallprinzip bei Abrufarbeit; mittelbare Diskriminierung

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 1, 2, 3 und 6; EG-Vertrag Art. 119; Rl 75/117/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften; GG Art. 3 Abs. 2 und 3; BeschFG 1985 § 2 Abs. 1

Leitsatz:

Wird ein Betriebsratsmitglied regelmäßig über die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hinaus zu weiteren Arbeitseinsätzen herangezogen, ist während der Teilnahme an Betriebsratsschulungen das Entgelt auch für die ausgefallenen zusätzlichen Arbeitseinsätze fortzuzahlen.

Hinweise des Senats:

Ausschluß mittelbarer Entgeltdiskriminierung von teilzeitbeschäftigten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 490/93

7 Sa 99/92 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 1997

U r t e i l

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 ZPO in
der Sitzung vom 3. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden Richter
Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan, die Richterin Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 2 für iOS](#)

- 2 -

sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Hökenschnieder für
Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin und die Anschlußrevisi-
on der Beklagten gegen das Urteil des Landesar-
beitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Mai 1993
- 7 Sa 99/92 - werden zurückgewiesen. Von den Ko-
sten des Revisionsverfahrens trägt die Klägerin
4/5, die Beklagte 1/5.

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 Entgeltfortzahlung aus Anlaß
von Betriebsratsschulungen.

Die Klägerin ist Studentin und wird von der Beklagten als
Aushilfsverkäuferin beschäftigt. Sie ist Mitglied des bei der Be-
klagten gebildeten Betriebsrats.

Nach ihrem Arbeitsvertrag vom 25. November 1980 wird sie re-
gelmäßig an Sonntagen beschäftigt. Darüber hinaus wird sie regel-
mäßig auch an anderen Wochentagen eingesetzt, soweit sie sich
dazu auf Anfrage der Beklagten bereit erklärt. Entsprechend dem
allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für die Angestellten
und gewerblichen Arbeitnehmer des Einzelhandels in Baden-Württem-
berg belief sich die wöchentliche tarifvertragliche Arbeitszeit
bis 31. Dezember 1990 auf 38,5 Stunden und danach auf 37,5 Stun-
den. Der tarifliche Bruttostundenlohn betrug im September 1990
14,37 DM, im Januar 1991 15,12 DM und im April 1991 15,33 DM.



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



- 3 -

Auf entsprechende Beschlüsse des Betriebsrats nahm die Klägerin vom 3. bis 8. September 1990, vom 28. Januar bis 2. Februar 1991 sowie vom 22. bis 26. April 1991 an Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG teil. Für die Zeit der angekündigten Schulungsteilnahmen wurde sie in der Einsatzplanung der Beklagten nicht berücksichtigt. Eine Vergütung der für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung aufgewendeten Zeit erfolgte nicht.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern mit unregelmäßigen Einsatzzeiten könne im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten für den Besuch ganztägiger erforderlicher Betriebsratsschulungen kein besonderes Freizeitopfer verlangt werden. Die Verweigerung der Vergütung sei eine mittelbare Frauendiskriminierung, die mit dem gemeinschaftsrechtlichen Lohnleichheitsgebot und anderen Vorschriften zum Schutz vor einer mittelbaren Diskriminierung unvereinbar sei. Zumindest stehe ihr dasjenige Entgelt zu, das sie ohne die Schulungsteilnahme verdient hätte. Sie wäre während dieser Zeit von der Beklagten auch an Wochentagen beschäftigt worden, wenn sie die Schulungsveranstaltung nicht besucht hätte. Ausgehend von einem 13-wöchigen Referenzzeitraum vor den jeweiligen Schulungen hätte sie außerhalb von Sonntagen im Durchschnitt während der Schulung an Werktagen im September 1990 11,35 Stunden, während der Schulung im Januar 1991 12,56 Stunden und während derjenigen im April 1991 23,29 Stunden gearbeitet.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
1.706,68 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich



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



- 4 -

daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 713,46 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Klägerin stehe kein Anspruch zu. Sie sei während der Zeit der Schulung wegen eines fehlenden Vertragsangebots über einen weiteren Arbeitseinsatz außerhalb ihres Arbeitsvertrags ohnehin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen.

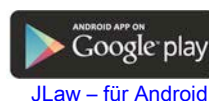
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage in Höhe von 305,38 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit stattgegeben und die Berufung im übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin weiterhin ihren Hauptantrag. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision und im Wege der Anschlußrevision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

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

Die Revision der Klägerin und die Anschlußrevision der Beklagten sind unbegründet. Die Klägerin hat weder nach dem BetrVG noch nach dem gemeinschaftsrechtlichen Lohnleichheitsgebot oder sonstigen Rechtsvorschriften einen 305,68 DM brutto übersteigen-



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



den Anspruch auf Arbeitsentgelt während der Teilnahme an einer Betriebsratsschulung außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit.

I. Der Klägerin steht für die Zeit der Teilnahme an erforderlichen Betriebsratsschulungen ein Entgeltanspruch in Höhe von 305,68 DM brutto zu.

1. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied für die Zeit der Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung. Diese Vorschriften dienen dem Entgeltschutz der Mitglieder des Betriebsrats. Sie sollen verhindern, daß ein Betriebsratsmitglied infolge der Schulungsteilnahme eine Entgelteinbuße erleidet. Damit wollte der Gesetzgeber die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Übernahme eines betriebsverfassungsrechtlichen Amtes fördern. Ihnen sollte die Befürchtung vor finanziellen Nachteilen infolge der Wahrnehmung eines betriebsverfassungsrechtlichen Mandats genommen werden (vgl. BAG Urteil vom 29. Juni 1988 - 7 AZR 651/87 - AP Nr. 1 zu § 24 BPersVG, zu II der Gründe).

2. Diese Grundsätze gelten auch, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Schulungsteilnahme keine Arbeitspflicht hatte, jedoch auf Anforderung des Arbeitgebers wie in der Vergangenheit regelmäßig zusätzliche Arbeitsleistungen erbracht hätte. Das gesetzliche Lohnausfallprinzip bewahrt den Arbeitnehmer auch vor solchen Einkommenseinbußen, die er dadurch erleidet, daß ihm eine Verdienstmöglichkeit verwehrt wird, die ihm ohne die Teilnahme an

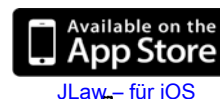


der Schulungsveranstaltung eröffnet gewesen wäre. Denn maßgeblich für das Lohnausfallprinzip ist eine hypothetische Betrachtungsweise dessen, was der Arbeitnehmer verdient hätte, wäre er nicht durch die Schulungsteilnahme an der Erbringung einer Arbeitsleistung gehindert gewesen. Dem steht auch nicht entgegen, daß die Beklagte die Klägerin bei ihrer Einsatzplanung an Wochentagen nicht berücksichtigt hat, weil sie für einen Arbeitseinsatz während der Zeit der Schulungsteilnahme ohnehin nicht zur Verfügung stand. Nach § 37 Abs. 2 i.V.m. § 37 Abs. 6 BetrVG kommt es darauf an, welche einzel- oder kollektivvertraglichen Ansprüche dem Betriebsratsmitglied für den Fall seiner Anwesenheit im Betrieb zugestanden hätten. Dazu gehört auch die Vergütung für Arbeitsleistungen, die ohne die schulungsbedingte Abwesenheit erbracht worden wären. Auf das Fehlen des Angebots des Arbeitsgebers, das allein wegen der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung während der Schulungsteilnahme unterblieben ist, kommt es nicht an.

3. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hätte die Klägerin in der Schulungszeit vom 3. - 8. September 1990 insgesamt 5 Arbeitsstunden, während der Schulungszeit vom 28. Januar bis 2. Februar 1991 12 Arbeitsstunden und im Zeitraum vom 22. - 26. April 1991 weitere 3,3 Arbeitsstunden geleistet. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zutreffend die Arbeitseinsätze der Klägerin in der Vergangenheit an Wochentagen außerhalb ihrer nach dem Arbeitsvertrag vom 25. November 1980 an Sonntagen geschuldeten Arbeitsleistung herangezogen und daraus auf ihren voraussichtlichen Einsatz auch während der Zeit der Schulungsteilnahme geschlossen. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, denn für die Anwendung



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



- 7 -

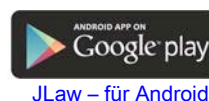
des Lohnausfallprinzips darf es nach der Senatsrechtsprechung (Urteil vom 29. Juni 1988, aaO), tatsächlicher Feststellungen über die hypothetische Sachlage, die ohne den Schulungsbesuch des Arbeitnehmers bestanden hätte. Diese Feststellungen sind aufgrund von Hilfstatsachen zu treffen, die den indiziellen Schluß auf einen bestimmten Geschehensablauf zulassen.

II. Für die weiteren Wochenstunden, die von der Klägerin über den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umfang hinaus in ihrer Freizeit für den Schulungsbesuch aufgewendet worden sind, kann sie keine Vergütungen nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG verlangen. Die Vorschrift des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sieht zum Ausgleich für Betriebsrattstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung und der Fortzahlung des Entgelts vor. Die dafür aufgewendete Zeit ist nach Satz 2 dieser Norm 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 Vorlageschluß 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, m.w.N.). Bereits diese Voraussetzung ist im Streitfall nicht gegeben. Die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung wurde ausschließlich vom Schulungsträger festgelegt.

III. Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, die außerhalb ihrer persönlichen



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



Arbeitszeit an einer Vollzeitschulung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen, verstößt nicht gegen EG-Recht oder sonstige Vorschriften zum Schutz vor einer mittelbaren Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen.

1. Die Klägerin kann ihren weitergehenden Anspruch nicht auf Art. 119 EGV 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 erforderlichen 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. Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG sind nicht verletzt. Eine danach zu beurteilende Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Betriebsrätinnen ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (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 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 Betriebsratsamts als unentgeltlich zu führendes Ehrenamt und die damit verfolgten Ziele des Gesetzgebers einen Verstoß gegen das grundrechtliche Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung aus.

3. Ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG liegt nicht vor. Dabei kann dahinstehen, ob diese Vorschrift auf die Amtsausübung teilzeitbeschäftigter Betriebsräte 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 eine 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; 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 ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG aus.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

P. Haeusgen

Hökenschnieder



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](#)