

Aktenzeichen: 7 AZR 581/92

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 05. März 1997

- 7 AZR 581/92 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 15. Januar 1992

- 3 Ca 492/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 07. September 1992

- 9 Sa 304/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Teilnahme an Betriebsratsschulungen; mittelbare Diskriminierung

Gesetz:

BetrVG § 15, § 37 Abs. 1, 2, 3 und 6, § 78 Satz 2; EG-Vertrag Art. 119, 177 Abs. 3; Richtlinie 75/117/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften

Leitsätze:

1. Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach Art. 119 EG-Vertrag liegt nicht bereits dann vor, wenn unter der von einer Rechtsnorm nachteilig betroffenen Gruppe erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts sind. Hinzukommen muß, daß das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter unter den Begünstigten wesentlich anders ist.

2. Der Ausschluß von Freizeitausgleich für die Teilnahme an einer Betriebsratsschulung i.S.d. § 37 Abs. 6 BetrVG außerhalb der persönlichen Arbeitszeit benachteiligt die teilzeitbeschäftigten weiblichen Mitglieder eines Betriebsrats. Die Ungleichbehandlung ist aber durch objektive Gründe gerechtfertigt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 581/92

9 Sa 304/92 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
5. März 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 5. März 1997 durch den Vorsit-
zenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Stap-
pert und Hökenschnieder für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
7. September 1992 - 9 Sa 304/92 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 15. Januar
1992 - 3 Ca 492/91 - 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 Freizeitausgleich einer teilzeit-
beschäftigten Betriebsrätin für den Besuch einer Betriebsrats-
schulung, die teilweise außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit
stattgefunden hat.

Die Klägerin ist bei der Beklagten mit einer wöchentlichen
Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Ihre Arbeitszeit be-
trägt täglich 7,7 Stunden verteilt auf vier Wochentage. Sie ge-
hört dem aus drei Mitgliedern bestehenden Betriebsrat an.

Die Klägerin nahm vom 12. - 16. November 1990 nach einem
entsprechenden Betriebsratsbeschluß an einer Schulungsveranstal-
tung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teil. Die Lehrveranstaltung dauerte
am 13. November 1990 7,5 Stunden. An diesem Tag hätte die Kläge-
rin wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nach dem rollierenden Sy-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stem des Beklagten nicht arbeiten müssen. Der Beklagte zahlte ihr für die Zeit der Schulungsteilnahme die vereinbarte Arbeitsvergütung, wobei er die vertragliche Arbeitszeit von 30,8 Stunden zugrunde legte. Für den Schulungstag am 13. November 1990 machte die Klägerin Freizeitausgleich geltend.

Sie hat die Auffassung vertreten, von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern könne im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten für den Besuch von Schulungsveranstaltungen kein besonderes Freizeitopfer verlangt werden. Die Verweigerung des Freizeitausgleichs sei eine mittelbare Frauendiskriminierung, die mit dem gemeinschaftsrechtlichen Lohnleichheitsgebot unvereinbar sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

ihr einen Freizeitausgleich von 7,5 Stunden zu gewähren.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die dagegen gerichtete Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte weiterhin das Ziel der Klageabweisung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Der Senat hat mit Beschluß vom 20. Oktober 1993 (BAGE 74, 351 = AP Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972) den Europäischen Gerichtshof gem. Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag (seit 1. November 1993 "EGV") zur Klärung der Frage angerufen, ob das Verbot der mittelbaren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Geschlechtsdiskriminierung beim Arbeitsentgelt nach Art. 119 EWG-Vertrag und nach der Richtlinie 75/117/EWG den nationalen Gesetzgeber hindert, das Betriebsratsamt als unentgeltlich zu führendes Ehrenamt auszugestalten und die Betriebsratsmitglieder lediglich vor Einkommenseinbußen zu schützen, die sie sonst durch betriebsratsbedingte Versäumung der Arbeitszeit erleiden würden. Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 6. Februar 1996 (Rs C-457/93 - Lewark - Slg. 1996, I-243 = AP Nr. 72 zu Art. 119 EWG-Vertrag) diese Frage beantwortet.

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

Die Revision des Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat weder nach § 37 BetrVG noch nach Art. 119 EGV und der Richtlinie 75/117/EWG einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich. Der nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehende Ausschluß von Freizeitausgleich für die Teilnahme an einer ganztägigen Betriebsratsschulung i.S. des § 37 Abs. 6 BetrVG, die über die jeweilige individuelle Arbeitszeit hinausgeht, stellt für teilzeitbeschäftigte weibliche Betriebsratsmitglieder zwar eine mittelbare Diskriminierung dar. Die Ungleichbehandlung ist jedoch durch objektive Gründe gerechtfertigt.

Der Anspruch der Klägerin folgt nicht aus § 37 BetrVG.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Freistellung von seiner nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsleistung. Dieser Anspruch der Klägerin ist durch Erfüllung erloschen (§ 362 BGB). Der Beklagte hat das Entgelt für 30,8 Wochenstunden gezahlt.

2. Für die verbleibenden 7,5 Wochenstunden, die von der Klägerin an ihrem arbeitsfreien Tag für den Schulungsbesuch aufgewendet worden sind, kann sie keinen Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG verlangen (BAG Urteil vom 18. September 1973 - 1 AZR 102/73 - BAGE 25, 305 = AP Nr. 3 zu § 37 BetrVG 1972, zu 3 der Gründe, mit Anm. Weiss; Urteil vom 19. Juli 1977 - 1 AZR 302/74 - AP Nr. 31 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 27. Juli 1990 - 7 AZR 292/89 - BAGE 65, 238 = AP Nr. 76 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 1 der Gründe). Diese Vorschrift sieht zum Ausgleich für Betriebsrattstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, einen Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts vor. Bei den betriebsbedingten Gründen muß es sich um solche handeln, die sich aus der Eigenart des Betriebs oder seinen Abläufen ergeben (BAG Urteil vom 15. Februar 1989 - 7 AZR 193/88 - AP Nr. 70 zu § 37 BetrVG 1972; Urteil vom 27. Juni 1990 - 7 AZR 292/89 - BAGE 65, 238 = AP Nr. 76 zu § 37 BetrVG 1972; Vorlagebeschluß des Senats vom 20. Oktober 1993, aaO, zu B II 2 der Gründe). Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht gegeben. Die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung wurde ausschließlich von dem Schulungsträger festgelegt.



II. Die Klägerin kann den geltend gemachten Anspruch auch 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.

1. Nach Art. 119 Abs. 1 EGV haben die Mitgliedstaaten den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden und beizubehalten. Diese Bestimmung ist in den Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht. Die Klägerin kann sich gegenüber dem Beklagten darauf berufen (ständige Rechtsprechung: EuGH Urteil vom 8. April 1976 - Rs 43/75 - Defrenne - Slg. 1976 I-455; BAG Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - BAGE 72, 64 = AP Nr. 28 zu § 23 a BAT).

2. Das Lohngleichheitsgebot des Art. 119 EGV gilt auch für den Ausgleich von Einkommenseinbußen von Mitgliedern des Betriebsrats, auch wenn sie infolge ihrer Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung keine Arbeitsleistung erbracht haben. Zwar hat der Senat noch in seinem Anfragebeschluß vom 20. Oktober 1993 (aaO, zu B III 3) die Auffassung vertreten, Art. 119 EGV sei für betriebsverfassungsrechtliche Ausgleichsansprüche nicht anwendbar, weil Betriebsrattätigkeit keine zu vergütende Arbeitsleistung, sondern Ausübung eines unentgeltlichen Ehrenamtes sei. Denn die Zahlung des Arbeitgebers sei keine Gegenleistung für die Erbringung einer nach dem Arbeitsvertrag geschuldeten weisungsgebundenen Dienstleistung. An dieser Auffassung kann der Senat nicht mehr festhalten, nachdem der EuGH entschieden hat, daß auch der Ausgleich für Einkommenseinbußen, der infolge einer Teilnahme



an erforderlichen Schulungsveranstaltungen entsteht, Entgelt i.S. des Art. 119 EG-Vertrag ist. Denn der Arbeitgeber gewährt den Ausgleich aufgrund eines Arbeitsverhältnisses. Das erfüllt nach der den Senat bindenden Auslegung des Art. 119 EG-Vertrag durch den Europäischen Gerichtshof den europarechtlichen Entgeltbegriff, für den es genügt, daß die Vergütung wenigstens mittelbar aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt (EuGH Urteil vom 7. März 1996 - Rs C-278/93 - Freers/Speckmann - Slg. 1996, I-1182, Rn 17; EuGH Urteil vom 6. Februar 1996 - Rs C-457/93 - Lewark, aaO, Rn 21 - 23; EuGH Urteil vom 4. Juni 1992 - Rs 360/90 - Bötzel - AP Nr. 39 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

3. Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder für aufgewendete Zeiten außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit während der Teilnahme an erforderlichen Schulungsveranstaltungen hat eine mittelbare Diskriminierung von Frauen zur Folge. Das hat der EuGH in seiner Vorabentscheidung vom 6. Februar 1996 für den Senat bindend festgestellt.

a) Eine nach Art. 119 EGV verbotene Ungleichbehandlung hinsichtlich des Arbeitsentgelts liegt vor, wenn bei gleicher Zahl von Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Gesamtvergütung höher ist als die der Teilzeitbeschäftigten. In Fällen der vorliegenden Art erhalten teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei gleicher Zahl geleisteter Stunden ein geringeres Gesamtentgelt als vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, wenn die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungsveranstaltungen während der betrieblichen Vollarbeitszeit, aber außerhalb ihrer



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



individuellen Arbeitszeit durchgeführt werden (EuGH Urteil vom 6. Februar 1996, Rn 25 f.).

b) Der Senat geht davon aus, daß die Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder gegenüber den Vollzeitbeschäftigten wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft. Das hat das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf die amtliche Arbeits- und Sozialstatistik von Juni 1991 (Bundarbeitsblatt 1992, Heft 6, S. 92) festgestellt. Danach sind 93,4 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen, während sich der Männeranteil in dieser Beschäftigtengruppe auf 6,6 % beläuft. Für sich gesehen reicht diese Feststellung allerdings nicht aus, die zahlenmäßigen Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung zu begründen. Denn eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts folgt nicht schon daraus, daß unter der von einer Rechtsnorm nachteilig betroffenen Gruppe erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts sind. Hinzukommen muß, daß das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter unter den von dieser Rechtsnorm Begünstigten wesentlich anders ist (BAG Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 -, aaO, zu IV 3 c aa der Gründe; Wißmann, FS Wlotzke, S. 807, 810 f.). Die fehlenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Verteilung der Geschlechter in der Gruppe der begünstigten vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder sind jedoch unschädlich, weil davon ausgegangen werden kann, daß in dieser Beschäftigtengruppe der Anteil der Frauen erheblich unter ihrem Anteil von 93 % liegt, die das Landesarbeitsgericht für Teilzeitbeschäftigte ermittelt hat. So brauchte das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Revision keine weiteren Ermittlungen zur Vertei-



lung der Geschlechter bei den teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern anzustellen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen übersteigt den Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in einem so hohen Maße, daß dies zuverlässige Rückschlüsse auf ihren Anteil an den teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern gestattet (Wißmann, aaO, S. 832). Objektive Anhaltspunkte, die eine andere Verteilung nahelegen könnten, sind nicht ersichtlich, zumal es allein auf die Zusammensetzung der Betriebsräte in der gesamten Bundesrepublik Deutschland ankommt. Betriebs- oder branchenspezifische Besonderheiten haben bei der Prüfung der diskriminierenden Wirkung einer Norm außer Betracht zu bleiben.

c) Ob die Geschlechterrolle selbst ein eigenständiges Tatbestandsmerkmal einer mittelbaren Diskriminierung ist, kann dahinstehen. Teilzeitarbeit kann derzeit noch durch die traditionelle Aufgabenverteilung innerhalb der Familie erklärt werden. Sie ist für Frauen häufig die einzige Möglichkeit, Familienarbeit und Erwerbsleben miteinander in Einklang zu bringen (BAG Urteil vom 14. Oktober 1986 - BAGE 53, 161 = AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 9. Oktober 1991 - 5 AZR 598/90 - BAGE 68, 320 = AP Nr. 95 zu § 1 LohnFG).

4. Die Ungleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten weiblichen Mitglieder eines Betriebsrats bei dem Besuch vollzeitiger Schulungsveranstaltungen ist mit Art. 119 EGV vereinbar. Sie ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die einen Verstoß gegen das gemeinschaftsrechtliche Lohnleichheitsgebot ausschließen.



a) Nach der Rechtsprechung des EuGH kann eine festgestellte Ungleichbehandlung durch objektive Gründe gerechtfertigt sein, die nichts mit einer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun haben. So ist in einer mittelbar diskriminierenden Regelung kein Verstoß gegen Art. 119 EGV zu sehen, wenn das gewählte Mittel einem legitimen Ziel der Sozialpolitik eines Mitgliedstaats dient und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist (EuGH Urteil vom 6. Februar 1996, aaO, Rn 36 und 38; Urteil vom 4. Juni 1992 - Rs 360/90 - AP Nr. 39 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 27. Juni 1990 - Rs C-33/89 - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 13. Juli 1989 - Rs 171/88 - AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Darüber zu befinden ist Aufgabe des zuständigen nationalen Gerichts, wie der EuGH in seinem Urteil vom 6. Februar 1996 (aaO, Rn 38) klargestellt hat, nachdem noch aufgrund des Urteils vom 4. Juni 1992 (aaO, Rn 26) der Eindruck entstanden war, es sei Aufgabe des betroffenen Mitgliedstaats, die rechtfertigenden Gründe einer Ungleichbehandlung vor dem nationalen Gericht nachzuweisen (vgl. Otto, SAE 1994, 310, 315).

b) Die Ausgestaltung des Betriebsratsamts als unentgeltliches Ehrenamt und die damit verfolgten gesetzgeberischen Anliegen dienen einem legitimen sozialpolitischen Ziel, das eine Ungleichbehandlung rechtfertigen kann. Das hat auch der EuGH (Urteil vom 6. Februar 1996, aaO, Rn 34, 35) in Übereinstimmung mit der Kommission in ihrer Stellungnahme vom 13. April 1994 (Rn 31) und dem Schlußantrag des Generalanwalts Jacobs vom 29. Juni 1995 (Slg. 1996, I-245, zu Rn 43 f.) anerkannt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

aa) Nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes erhalten die Mitglieder des Betriebsrats weder eine Amtsvergütung noch ist die Betriebsrätstätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung. Entsprechend dem aus § 37 Abs. 2 BetrVG und dem Grundsatz der Ehrenamtlichkeit in § 37 Abs. 1 BetrVG folgenden Lohnausfallprinzip steht ihnen nur dasjenige Entgelt zu, das sie verdient hätten, wenn sie anstelle der Betriebsrätstätigkeit während ihrer Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht hätten. Das schließt es aus, daß die Mitglieder des Betriebsrats auch nur einen geringen Teil ihrer Vergütung wegen oder aufgrund ihres Amtes erhalten. Das Lohnausfallprinzip gilt uneingeschränkt und wird auch nicht von der Vorschrift des § 37 Abs. 3 BetrVG durchbrochen. Der Freizeitausgleich für die danach außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratsarbeit betrifft lediglich die Folgen einer auf das Betreiben des Arbeitgebers vorgenommenen Abweichung von dem Grundsatz, nachdem die Betriebsrätstätigkeit während der Arbeitszeit vorzunehmen ist. Es handelt sich im Ergebnis um ein zeitlich verschobenes Arbeitsentgelt für eine sonst in der persönlichen Arbeitszeit anfallenden Betriebsratsarbeit, die nur infolge eines dem Arbeitgeber zurechenbaren Umstands in die Freizeit verlegt worden ist.

bb) Das Ehrenamtsprinzip wahrt die innere Unabhängigkeit der Betriebsräte. Sie können sich stets vergegenwärtigen, daß besondere Leistungen des Arbeitgebers auf ihr Votum keinen Einfluß genommen haben können. Das Ehrenamtsprinzip sichert aber auch ihre äußere Unabhängigkeit. Es trägt entscheidend dazu bei, daß die vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer davon ausgehen können, daß die Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch die Gewährung oder den Entzug materieller Vorteile für die Mitglieder des Betriebsrats beeinflussbar sind. Das begründet oder stärkt die Akzeptanz der vom Betriebsrat mit zu tragenden Entscheidungen, die wie die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Bereich der sozialen Angelegenheiten, der Kündigungen und der Aufstellung von Sozialplänen zeigen, zwangsläufig auch mit Nachteilen für die Belegschaft oder einzelne Arbeitnehmer verbunden sind. Die durch das Ehrenamtsprinzip gesicherte Unabhängigkeit der Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber als betrieblichem Gegenspieler der Arbeitnehmer ist damit wesentliche Voraussetzung für eine sachgerechte Durchführung von Mitwirkung und Mitbestimmung nach dem BetrVG. Es dient einem Ziel, das keinen auf das Geschlecht bezogenen Zweck verfolgt.

cc) Ohne Bedeutung bleibt bei der Prüfung der objektiven Rechtfertigung die wirtschaftliche Entlastung des Arbeitgebers. Sie kann keinen die Ungleichbehandlung rechtfertigenden Grund darstellen.

c) Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder und die damit einhergehende Ungleichbehandlung ist zur Erreichung des rechtfertigenden Ziels geeignet und erforderlich i.S. der Rechtsprechung des EuGH. Dieser hat die von ihm verwandten Begriffe allerdings nicht näher erläutert. Der Senat geht davon aus, daß der Europäische Gerichtshof damit den gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beschreibt. Er bringt damit zum Ausdruck, daß der Mitgliedstaat bei der Durchsetzung seines sozialpolitischen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ziels keine untauglichen Mittel einsetzen darf, und die Ungleichbehandlung nur insoweit gestatten darf, als keine vergleichbaren anderen Mittel zur Verfügung stehen. Die durch die Ungleichbehandlung begründeten Nachteile müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen und demnach unter Würdigung aller Umstände zumutbar sein (vgl. EuGH Urteil vom 13. November 1990 - Rs C-331/88 - Feseda - Slg. 1990, I-4057, Rn 13; Schlußantrag des Generalanwalts Jacobs vom 29. Juni 1995, aaO, Rn 47). Diesen Anforderungen genügen die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen über den Ausschluß von Ausgleichsansprüchen teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder beim Besuch von vollzeitigen Schulungen.

aa) Die ausnahmslose Einhaltung des Ehrenamtsprinzips und der damit verbundene Ausschluß von Ausgleichsansprüchen für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei dem Besuch ganztägiger Schulungsveranstaltungen ist geeignet, die beabsichtigte Unabhängigkeit der Betriebsräte zu gewährleisten. In Zusammenwirken mit dem Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG wird verhindert, daß das Betriebsratsmitglied durch den Einsatz von Freizeit für die Erledigung der Betriebsratsaufgaben seine Arbeitsvergütung erhöht und damit einen Vorteil erzielt, den andere betriebsangehörige Arbeitnehmer nicht erreichen können. Für sie ist es ausgeschlossen, ihre Freizeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers für die Erbringung einer Arbeitsleistung einzusetzen und damit eine höhere Vergütung zu erzielen.

bb) Der Ausschluß von Ausgleichsansprüchen in Fällen der vorliegenden Art ist auch erforderlich zur Erreichung des sozialpoli-



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



tischen Ziels. Die finanzielle Unabhängigkeit kann nur dadurch gesichert werden, daß der dem Betriebsrat angehörende Arbeitnehmer zu keiner Zeit einen Geldbetrag auch in Form von bezahlter Freizeit erhält, den er als Arbeitnehmer nicht erhalten könnte. Dagegen kann nicht eingewandt werden, die Aufrechterhaltung des Prinzips sei in Fällen der vorliegenden Art nicht erforderlich, weil das Ehrenamtsprinzip nur für eine kleine Gruppe und nur für bestimmte Fallgestaltungen durchbrochen werde. Diese Auffassung verkennt, daß die Zuerkennung von Ausgleichsansprüchen das Ehrenamtsprinzip insgesamt in Frage stellt, weil eine Begrenzung auf erforderliche Schulungsveranstaltungen nicht möglich ist. Die Ausgleichspflicht des Arbeitgebers bestimmt sich nicht nach der Bedeutung der jeweiligen Betriebsratsaufgabe, sondern danach, ob der Betriebsrat überhaupt eine gesetzliche Aufgabenstellung wahrgenommen hat, deren Erledigung auch erforderlich war (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Hinzu kommt, daß eine zu korrigierende Ungleichbehandlung auch nicht auf die Teilnahme an ganztägigen Schulungsveranstaltungen beschränkt ist. Der Besuch von Betriebsratsschulungen ist nur ein Teil der gesetzlichen Aufgabenstellung des Betriebsrats; eine Ungleichbehandlung tritt zwangsläufig bei jedem unbezahlten Freizeiteinsatz teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder im Rahmen der betriebsüblichen Vollarbeitszeit ein. Die konsequente Zuerkennung von Ausgleichsansprüchen auch in diesen Fällen hätte eine weitreichende Aufhebung des Ehrenamtsprinzips für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder und damit einen bedeutenden Verlust an Unabhängigkeit dieser Gruppe von Arbeitnehmervertretern zur Folge. Damit wäre die Erreichung des sozialpolitischen Ziels insgesamt gefährdet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

cc) Auch die Hinweise des EuGH (Urteil vom 6. Februar 1996, aaO, Rn 37) führen nicht dazu, die Gründe für eine Beseitigung der Ungleichbehandlung schwerer zu gewichten als die Gründe für die Einhaltung des Ehrenamtsprinzips.

(1) Ausgleichsansprüche für den Einsatz von Freizeit für den Besuch einer Betriebsratsschulung werden die Bereitschaft teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen für eine Kandidatur zum Betriebsrat nicht entscheidend fördern können. Gemessen an der zeitlichen Beanspruchung durch die Vielzahl der übrigen Betriebsratsaufgaben ist der Aufwand für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gering. Eher werden die mit der Amtsausübung üblicherweise verbundenen zeitlichen Belastungen und die damit einhergehenden faktischen Schwierigkeiten bei der Organisation familiärer Pflichten teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen zögern lassen, ein Betriebsratsamt anzustreben.

(2) Die Ungleichbehandlung nach Art. 119 EGV erschwert auch nicht zwangsläufig die sachgerechte Vertretung der besonderen Belange der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Der Schulungs- und Bildungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist ein kollektiver Anspruch des Betriebsrats. Der Betriebsrat soll als Kollegialorgan über das notwendige Wissen verfügen, das Grundlage jeder qualifizierten Betriebsratsarbeit ist. Lehnt ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme ab, weil es das verlangte Freizeitopfer nicht aufbringen kann oder ohne entsprechende Kompensation nicht aufbringen will, beeinträchtigt das nicht entscheidend die Funktionsfähigkeit des Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

etriebsrats, der im Regelfall ein anderes seiner Mitglieder zur Schulung entsenden kann.

(3) Darüber hinaus hat der Betriebsrat die vielfältigen und häufig auch unterschiedlichen Interessen aller betriebsangehörigen Arbeitnehmer zu vertreten. Die qualifizierte Wahrnehmung dieser Aufgabe wird zwar erleichtert, wenn der Betriebsrat entsprechend der Organisation des Betriebs und der Struktur der jeweiligen Arbeitnehmerschaft zusammengesetzt ist (vgl. § 15 BetrVG). Dennoch überläßt das BetrVG es nicht der jeweiligen Arbeitnehmergruppe im Betriebsrat, die Belange der gruppenangehörigen Arbeitnehmer zu wahren. Diese Aufgabe ist dem Betriebsrat als Kollegialorgan zugewiesen, das auch dafür zu sorgen hat, daß die spezifischen Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in der Betriebsratsarbeit angemessen berücksichtigt werden. Die abweichenden Überlegungen des EuGH (Urteil vom 6. Februar 1996, aaO, Rn 37 a.E.) betreffen nicht die Auslegung des Gemeinschaftsrechts und können den Senat daher nicht binden.

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

Dörner

Steckhan

Schmidt

zugleich für den an der

Unterschriftsleistung ver-

Hökenschnieder

hinderten ehrenamtlichen

Richter Stappert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)