

Aktenzeichen: 7 AZR 599/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 7. Juni 1989
- 7 AZR 599/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. Dezember 1987
Kassel - 7 Ca 71/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. August 1988
Frankfurt am Main - 6 Sa 382/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratstätigkeit des Lehrers außerhalb der Arbeitszeit

Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 599/88

6 Sa 382/88 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juni 1989

Urteil

Range,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

np.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 1989 durch den Vorsitzen-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

den Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kordus für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. August 1988 - 6 Sa 382/88 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 darüber, ob der Kläger Freizeitausgleich bzw. hilfsweise Mehrarbeitsvergütung beanspruchen kann für Betriebsratstätigkeiten, die er in den Monaten Oktober bis Dezember 1986 aus betriebsbedingten Gründen außerhalb seiner Arbeitszeit erbracht haben will.

Die Beklagte betreibt in A - wie auch in anderen Orten der Bundesrepublik - ein Bildungszentrum, in dem hauptsächlich Deutsch- und Abiturseminare für junge ausländische Einwanderer durchgeführt werden. Eine Außenstelle befindet sich in W . In dem Bildungszentrum werden insgesamt rd. 40 bis 50 Mitarbeiter beschäftigt; überwiegend handelt es sich um Lehrer. Ein erheblicher Teil wird teilzeitbeschäftigt.

Der Kläger ist bei der Beklagten im Bildungszentrum A als Lehrer für das Fach Englisch beschäftigt. Gemäß Arbeitsvertrag beträgt seine wöchentliche Arbeitszeit 24 Unterrichtsstunden à 45 Minuten = 40 Zeitstunden. Sein Gehalt belief sich im Klagezeitraum auf monatlich 4.335,74 DM brutto.



- 3 -

Beide Parteien sind tarifgebunden. Die Beklagte hat mit der
GEW am 24. September 1985 einen Manteltarifvertrag für das Bil-
dungszentrum A (MTV A) abgeschlossen, der auszugswei-
se folgenden Wortlaut hat:

"§ 8 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden.

(2) Für Arbeitnehmer, die Lehrtätigkeit aus-
üben, beträgt die wöchentliche regelmäßige
Unterrichtsverpflichtung 24 Stunden à 45 Minu-
ten. Abweichungen von dieser Unterrichtsver-
teilung bedürfen der Zustimmung des Betriebs-
rates.

§ 9 Erholungsurlaub

.....

(3) Für Lehrpersonal dient die über die Dauer
des Erholungsurlaubs hinausgehende unterrichts-
freie Zeit zur Fort- und Weiterbildung. In
diese Zeit können Exkursionen, Klassenfahrten
und erforderlichenfalls Konferenzen gelegt
werden. Näheres regelt eine Betriebsvereinba-
rung, die binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten
dieses Tarifvertrages abzuschließen ist.

.....

§ 10 Freie Tage zur Unterrichtsvorbereitung,
Fort- und Weiterbildung

(1) Zum Zweck der Unterrichtsvor- und nachberei-
tung sowie der Fort- und Weiterbildung erhält
das in den AAP-Kursen tätige Lehrpersonal zusätz-
lich 5 weitere freie Tage pro Jahr, das in
Sprachkursen tätige Lehrpersonal 2 weitere freie
Tage pro Jahr.

(2) Das Nähere bezüglich der Verteilung dieser
freien Tage im Jahr 1985 regelt eine bis 15.7.1985
abzuschließende Betriebsvereinbarung.



§ 11 Überstunden

(1) Überstunden sind in der Regel durch Freizeit innerhalb von 8 Wochen auszugleichen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Für Freizeitausgleich gelten keine Verfallfristen.

(2) Sollte ein Freizeitausgleich nicht möglich sein, so sind Überstunden zu vergüten.

(3) Für Beschäftigte, die keine Lehrtätigkeit ausüben, gelten zur Abgeltung von Überstunden die §§ 17 und 35 BAT entsprechend.

(4) Für Lehrpersonal wird folgende besondere Regelung getroffen:

- Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit von 24 Unterrichtsstunden geleistete Arbeitszeit sind Überstunden.
- Bei Lehrpersonal wird die Überstunde mit ein-einhundertviertel (1/104) des regelmäßigen Monatseinkommens vergütet.

(5) Überstunden von Teilzeitkräften sind grundsätzlich ausgeschlossen. Entsteht bei Teilzeitkräften Bedarf von langfristiger Mehrarbeit, so soll dem entsprechenden Arbeitnehmer angeboten werden, die vertragliche Unterrichtsverpflichtung entsprechend dem Mehrbedarf aufzustocken. Sollte ein Arbeitnehmer hieran kein Interesse haben, so ist dieses Angebot anderen Teilzeitbeschäftigten zu unterbreiten. Erst nach Ausschöpfung dieser Möglichkeiten können bei Vorliegen betrieblicher und unterrichtlicher Pelange Überstunden angeordnet werden.

(6) Für die Vergütung der Mehrarbeit von Teilzeitkräften gilt die Regelung für Vollzeitkräfte entsprechend."

Der Kläger ist Mitglied des im Bildungszentrum A gebildeten fünfköpfigen Betriebsrates. Die Beklagte stellte sicher, daß der Mittwoch für alle Betriebsratsmitglieder unterrichtsfrei blieb, indem sie beispielsweise die tatsächliche Unterrichtsverpflichtung des Klägers mit Rücksicht auf seine Betriebsratstätig-



keit auf 18 Wochenstunden reduzierte. Hinzu kamen konkrete Unterrichtsausfälle wegen anstehender Betriebsratstätigkeiten. Der Umfang dieser Freistellungen im Klagezeitraum ergibt sich aus einer von der Beklagten vorgelegten Aufstellung und ist in zeitlicher Hinsicht zwischen den Parteien unstreitig. Für den Kläger ergeben sich hieraus 87,6 freie Unterrichtsstunden nach Stundenplan und 34 Unterrichtsstunden, die wegen Betriebsratstätigkeiten konkret ausgefallen sind.

Ab August 1986 kündigte der Kläger der Beklagten in etwa wöchentlichen Abständen an, er sei vom Betriebsrat mit bestimmten Aufgaben betraut worden, und forderte entsprechende Arbeitsfreistellung. Während des Klagezeitraumes übersandte er acht Ankündigungen und bediente sich dazu folgenden Formulars:

".....

auf der Betriebsratssitzung vom ... bin ich mit der Durchführung folgender Aufgaben betraut worden: ...

Da die mir zur Verfügung stehende Vor- und Nachbereitungszeit für meinen Unterricht in der nächsten Zeit in vollem Umfang durch folgende Tätigkeiten ...

in Anspruch genommen werden wird, kann ich dem Beschluß der o. a. Betriebsratssitzung ohne Einbußen in meiner Arbeit nur außerhalb meiner Arbeitszeit im Rahmen von Überstunden nachkommen.

Die Erledigung wird etwa ... Stunden beanspruchen.

Da die Aufgaben jeweils umgehend zu erledigen sind, teilen Sie mir bitte morgen mit, ob ich sie während meiner Unterrichtszeit bzw. der damit zusammenhängenden Vor- und Nachbereitungszeit erledigen soll.

In letzterem Fall teilen Sie mir bitte gleich-



- 6 -

zeitig mit, welche der oben angeführten Tätigkeiten entfallen sollen, damit ich die Schüler rechtzeitig über die auf sie zukommenden auto-didaktischen Anforderungen informieren und sie darauf vorbereiten kann.

Sollte ich von Ihnen bis morgen keinen Bescheid i. o. S. erhalten haben, gehe ich davon aus, daß ich die angeführten Betriebsratstätigkeiten außerhalb meiner regulären Arbeitszeit durchführen soll."

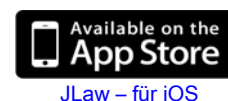
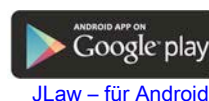
Jeweils monatlich stellte der Kläger formularmäßig sämtliche für Betriebsratstätigkeiten aufgewandten Zeiten zusammen und begehrte deren Ausgleich durch Stundenentlastung. Die Abrechnungen umfaßten für den Klagezeitraum (1. Oktober bis 18. Dezember 1986) insgesamt 169 Zeitstunden. Die Beklagte lehnte eine Erfüllung der Ansprüche unter anderem unter Hinweis auf die erfolgten Freistellungen ab.

Der Kläger hat im wesentlichen vorgetragen, er habe sich mit seinem gesamten Verhalten an der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1985 (BAGE 50, 76 ff. = AP Nr. 52 zu § 37 BetrVG 1972) orientiert. Alle geltend gemachten Zeiten habe er entsprechend seinen umfangreichen Erläuterungen zur Erledigung erforderlicher Betriebsratstätigkeiten benötigt. Die Beklagte habe durch "beredtes Schweigen" auf seine Ankündigungen die jeweiligen Betriebsratstätigkeiten als erforderlich anerkannt. Sämtliche Betriebsratstätigkeiten habe er außerhalb seiner Arbeitszeit durchgeführt. Die Freistunden nach Stundenplan könnten ihm nicht angerechnet werden. Es sei im Bildungszentrum A nicht ungewöhnlich, daß Lehrkräfte tatsächlich nur zu 18 statt vereinbarter 24 Unterrichtsstunden eingesetzt würden. Fast jede

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



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



- 7 -

- 7 -

Lehrkraft habe wie er einen unterrichtsfreien Tag in der Woche zur Verfügung gehabt. Der geringere Unterrichtseinsatz sei daher nicht auf seine Stellung als Betriebsratsmitglied zurückzuführen. Die Freistunden nach Stundenplan dürften ihm ebenfalls nicht angerechnet werden. Ansonsten werde er gegenüber Kollegen, die nicht dem Betriebsrat angehörten, benachteiligt. Die von der Beklagten in der ansonsten zutreffenden Auflistung angegebenen 24 Freistunden während der Herbstferien (4. bis 10. Oktober 1986) seien ohnehin unterrichtsfreie Zeit gewesen. Im übrigen sei ein Teil der Unterrichtsstunden nur auf andere Tage verlegt worden. Ausgefallene Unterrichtsstunden habe er "durch Intensivierung des Unterrichts, verbesserte Vor- und Nachbereitung sowie die eine oder andere Zusatzstunde" nachgeholt. Eine Verrechnung könne nur erfolgen, soweit Unterrichtsstunden konkret wegen Betriebsrattätigkeit ausgefallen seien und er diesen Unterricht nicht nachgeholt habe. Durch ihr "beredtes Schweigen" auf seine Ankündigungen habe die Beklagte auch zum Ausdruck gebracht, daß die Betriebsrattätigkeiten nicht während der Arbeitszeit ausgeführt werden sollten. Eine kurzfristige Freistellung sei der Beklagten auch gar nicht möglich gewesen. Infolgedessen sei auch das Merkmal "aus betriebsbedingten Gründen" im Sinne des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfüllt.

Zur Bezifferung seines Hauptantrages hat der Kläger die 169 Zeitstunden im Verhältnis 40 Arbeitsstunden = 24 Unterrichtsstunden in 101,4 Unterrichtsstunden umgerechnet. Er könne unmittelbar Befreiung von Unterrichtsstunden verlangen, da nur dann auch andere Arbeiten entfallen könnten. Zur Bezifferung seines



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



8 -

- 8 -

zweiten Hilfsantrages hat der Kläger gemäß § 11 Abs. 4 MTV

A einen Stundensatz von 41,69 DM (1/104 seines Monatsverdienstes) angesetzt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger
im Umfang von 101,4 Unterrichtsstunden von
der Unterrichtsverpflichtung freizustellen,

hilfsweise,

dem Kläger im Umfang von 169 Arbeits-
stunden Freizeitausgleich zu gewähren,

höchst hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
7.045,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
16. Februar 1987 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat das ungeordnete Aneinanderreihen von angeblich erforderlichen Betriebsratstätigkeiten gerügt. Es fehle eine Differenzierung, inwieweit der Kläger trotz pauschaler und konkreter Freistellungszeiten überhaupt außerhalb seiner Arbeitszeit aus betriebsbedingten Gründen tätig geworden sei. Überdies hat die Beklagte viele vom Kläger aufgelistete Betriebsratstätigkeiten dem Grunde und dem Stundenansatz nach bereits für nicht erforderlich gehalten, so etwa die Teilnahme an Gerichtsterminen ohne entsprechende Ladung sowie die Zeitansätze für anwaltliche Beratungen. Die Fahrzeiten anlässlich der Betriebsratssitzungen jeweils mittwochs seien nicht zu berücksichtigen, da der Kläger ansonsten Unterricht hätte erteilen müssen. Die 121,6 Unter-



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



- 9 -

- 9 -

richtsstunden, von denen der Kläger unstreitig freigestellt worden war, seien im Verhältnis 3:5 in 202,67 Zeitstunden umzurechnen, so daß der Kläger innerhalb dieser Zeiten sämtliche Betriebsratstätigkeiten hätte erfüllen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte 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 des Klägers war zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

Mit allen Klageanträgen begehrt der Kläger Freizeitausgleich bzw. Mehrarbeitsvergütung für von ihm geleistete und angeblich erforderliche Betriebsratstätigkeiten. Als Anspruchsgrundlage hierfür kommt, wovon auch der Kläger ausgeht, allein § 37 Abs. 3 BetrVG in Betracht. Die Begründetheit aller Klageanträge setzt mithin u. a. voraus, daß der Kläger die Betriebsratstätigkeiten außerhalb seiner Arbeitszeit i. S. des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geleistet hat. Dies kann nur der Fall sein, soweit der Kläger mehr Zeit für erforderliche Betriebsratstätigkeit aufgewandt hat, als ihm hierfür von der Beklagten Arbeitsbefreiung gewährt worden war. Bereits an dieser Voraussetzung fehlt es. Auf die weiteren Erwägungen, aus denen das Landesarbeitsgericht die einzelnen



Klageanträge abgewiesen hat, kommt es daher nicht an.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß sowohl der Anspruch auf Freizeitausgleich (Hauptantrag und erster Hilfsantrag) als auch der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung (zweiter Hilfsantrag) die Durchführung der Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit voraussetzen. Gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ist Betriebsratstätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit durchzuführen (vgl. BAGE 29, 242 = AP Nr. 29 zu § 37 BetrVG 1972; BAGE 50, 76 = AP Nr. 52 zu § 37 BetrVG 1972); insbesondere sind auch Betriebsratssitzungen in der Regel während der Arbeitszeit abzuhalten (§ 30 Satz 1 BetrVG). Soweit diese Betriebsratstätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sind, ist das Betriebsratsmitglied hierfür gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Minderung seines Arbeitsentgelts von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Lediglich zum Ausgleich für (erforderliche) Betriebsratstätigkeiten, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind, hat das Betriebsratsmitglied gemäß § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich. Soweit dieser Freizeitausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht vor Ablauf eines Monats gewährt werden kann, ist die aufgewendete Zeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG wie Mehrarbeit zu vergüten.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, daß die Anspruchsvoraussetzung "außerhalb der Arbeitszeit" in § 37 Abs. 3 BetrVG nur erfüllt ist, soweit die Betriebsratstätigkeit



zusätzlich zu der (durch Arbeitsleistung oder weitere erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgefüllten) vertraglichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds geleistet wird. Der Kläger muß sich daher auf die von ihm dargelegten Betriebsratstätigkeiten zunächst die Zeiten anrechnen lassen, für die ihn die Beklagte zur Durchführung von Betriebsratstätigkeit von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt hatte.

Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 15. Februar 1989 - 7 AZR 193/88 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) entschieden hat, geht der Gesetzgeber in § 37 Abs. 3 BetrVG erkennbar davon aus, daß es sich bei der außerhalb der Arbeitszeit durchgeführten Betriebsratstätigkeit um eine zusätzliche, d. h. zu der beruflichen Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds hinzutretende zeitliche Belastung handelt. Das ergibt sich bereits aus Sinn und Zweck des § 37 Abs. 3 BetrVG, dem Betriebsratsmitglied einen Ausgleich für eine aus betrieblichen Gründen unvermeidbare Mehrbelastung zu geben, die über die übliche Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds hinausgeht. Auch im Gesetzeswortlaut selbst ist dies deutlich zum Ausdruck gekommen. Denn nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist, wenn die Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden kann, die aufgewendete Zeit "wie Mehrarbeit" zu vergüten. Diese Regelung rechtfertigt sich allein daraus, daß der Gesetzgeber vorausgesetzt hat, daß die außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit nicht anstelle der während der Arbeitszeit an sich zu leistenden beruflichen Tätigkeit, sondern zusätzlich angefallen ist.



Dies gilt insbesondere auch für Lehrer und sonstige Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit teilweise selbst bestimmen können. Soweit der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem vom Kläger angeführten Urteil vom 31. Oktober 1985 (BAGE 50, 76 = AP Nr. 52 zu § 37 BetrVG 1972) und dem daran anschließenden Urteil vom 3. Dezember 1987 (BAGE 57, 96 = AP Nr. 62 zu § 37 BetrVG 1972) für den Personenkreis des Lehrers besondere Grundsätze aufgestellt hat, betraf dies anders gelagerte Fragestellungen. Das erstgenannte Urteil befaßt sich ausschließlich mit der Mitteilungspflicht des Lehrers an den Arbeitgeber, daß Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit bevorstehe und aus betriebsbedingten Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit geleistet werden könne; das Urteil konstituiert diese Mitteilungspflicht als zusätzliche Voraussetzung zu den sich bereits unmittelbar aus § 37 Abs. 3 BetrVG ergebenden Anspruchsvoraussetzungen. In dem zweitgenannten Urteil ist zutreffend im wesentlichen ausgeführt, daß der Arbeitgeber den Lehrer für die Durchführung von Betriebsratstätigkeit in der Regel nicht auf die für die Vor- und Nacharbeit des Unterrichts erforderlichen Zeiten verweisen kann; außerhalb der Schulzeit und der Zeit für Verwaltungsaufgaben anfallende Betriebsratstätigkeit sei daher regelmäßig als außerhalb der Arbeitszeit liegend anzusehen. Dies hat das genannte Urteil jedoch nur für den Fall entschieden, daß der Lehrer nicht bereits für seine Betriebsratstätigkeit von einem Teil seiner Unterrichtsverpflichtungen befreit worden war, so daß die Betriebsratstätigkeit für ihn zusätzlich anfiel. Der oben dargestellte Grundsatz, daß Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit i. S. des § 37 Abs. 3 BetrVG nur geleistet wird, so-



weit sie über bereits gewährte Freistellungen hinausgeht, wird daher auch durch dieses Urteil nicht berührt.

Mit den Einwänden des Klägers gegen eine Anrechnung der erfolgten Freistellungen hat sich bereits das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei auseinandergesetzt. Nach seinen nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen tatsächlichen Feststellungen erfolgte die Freistellung des Klägers gerade mit Rücksicht auf seine Betriebsratstätigkeit. Auch ohne ausdrückliche Vereinbarung war es für alle Beteiligten selbstverständlich, daß die Freistellungen es erst ermöglichten, daß der Betriebsrat jeweils mittwochs seine Sitzungen abhielt. Im übrigen ist es ausreichend, daß dem Kläger diese Zeiten tatsächlich zur Verfügung standen, so daß er die Betriebsratstätigkeiten nicht außerhalb seiner Arbeitszeit erledigen mußte. Der Umstand, daß möglicherweise alle anderen Lehrer ebenso einen unterrichtsfreien Tag besaßen, berechtigt den Kläger nicht zu der Annahme, er habe ohne weiteres Anspruch auf drei bezahlte Freistunden pro Woche, zumal etliche seiner Kollegen nur teilzeitbeschäftigt wurden und eventuell deshalb einen Tag unterrichtsfrei hatten. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt, daß sich der Kläger als Träger eines betriebsverfassungsrechtlichen Ehrenamtes nicht mit seinen übrigen Kollegen vergleichen könne, soweit diese ebenfalls stundenplanbedingte Freistunden hätten. Wenn derartige Freistunden für Betriebsratstätigkeiten sinnvoll nutzbar seien, müsse sie sich der Kläger anrechnen lassen, weil er insoweit nicht aus betriebsbedingten Gründen auf die Ausführung der Betriebsratstätigkeit in seiner außerschulischen Freizeit angewiesen sei.



III. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Umfang der dem Kläger anzurechnenden Freistellungen zu Lasten der Beklagten unrichtig berechnet.

1. Das Landesarbeitsgericht ist dabei im Ansatz zutreffend von der Aufstellung ausgegangen, die die Beklagte vorgelegt hat. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der sich aus dieser Aufstellung ergebende Umfang der Freistellung des Klägers in zeitlicher Hinsicht unstreitig sei. Diese Feststellung ist gemäß § 561 ZPO für den Senat bindend, da sie nicht durch Verfahrensrügen angegriffen wurde.

2. Aus dieser Aufstellung ergeben sich für den Kläger, selbst wenn man zu seinen Gunsten die in die Zeit der Herbstferien (4. bis 10. Oktober 1986) fallenden Unterrichtsbefreiungen außer Betracht läßt, 63,6 freie Unterrichtsstunden nach Stundenplan und 34 Unterrichtsstunden, die konkret wegen Betriebsratstätigkeit ausgefallen sind. Diese insgesamt 97,6 Unterrichtsstunden sind im Verhältnis 3:5 in Zeitstunden umzurechnen, so daß sich der Kläger insgesamt 162,66 Zeitstunden anrechnen lassen muß, während derer er bereits für Betriebsratstätigkeiten freigestellt war.

a) Das Landesarbeitsgericht ist demgegenüber lediglich zu einer Freistellungszeit von insgesamt 108,5 Zeitstunden gelangt. Dieser Berechnung kann der Senat nicht folgen. Sie beruht im wesentli-



chen darauf, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger die ihm gewährten Freistellungen lediglich in dem Umfang anrechnen will, der einer vom Kläger geschuldeten "schulischen Anwesenheitszeit" entspreche, von der das Landesarbeitsgericht meint, daß sie nach dem bereits angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 1987 (aaO) für den Umfang der Anrechnung maßgeblich sei.

Eine derartige Deutung der Ausführungen des genannten Urteils ist jedoch nicht berechtigt. Ersichtlich hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in jenem Urteil die anrechenbare Arbeitszeit keineswegs auf die "schulische Anwesenheitszeit" eines Lehrers beschränkt. Das Urteil enthält insoweit nur den zutreffenden Hinweis, daß der Arbeitgeber einen Lehrer grundsätzlich nicht einseitig darauf verweisen könne, Betriebsrattätigkeit nur während der häuslichen Arbeitszeit zu verrichten. Dem Arbeitgeber bleibe nur die Möglichkeit, Betriebsratsmitglieder von Unterrichtsstunden, Verwaltungstätigkeiten oder der Teilnahme an Konferenzen freizustellen. Wenn der Lehrer jedoch von einem Teil des Unterrichts entlastet werde, reduziere sich mittelbar auch der Umfang der häuslichen Arbeit. Damit hat der Sechste Senat eben doch anerkannt, daß eine Freistellung vom Unterricht sich auf die gesamte Arbeitszeit eines Lehrers auswirke und daher - nach proportionaler Umrechnung der Unterrichtsstunden in Zeitstunden - insgesamt anrechenbar sei.

b) Im Entscheidungsfall hat daher die Umrechnung der dem Kläger anzurechnenden 97,6 Unterrichtsstunden in Zeitstunden im Verhält-



nis 3:5 (24 Unterrichtsstunden = 40 Arbeitsstunden) zu erfolgen. Nach § 8 Abs. 1 MTV A beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden; für Lehrer sieht § 8 Abs. 2 i. Verb. m. § 11 Abs. 4 MTV A eine wöchentliche regelmäßige Unterrichtsverpflichtung von 24 Stunden zu je 45 Minuten vor. Diesen Umrechnungsfaktor hat sich auch der Kläger zu eigen gemacht, als er seinen Hauptantrag bezifferte. Dieser Maßstab entspricht der gängigen Praxis im Betrieb der Beklagten und wird dort auch zur Regelung von Teilzeitverträgen herangezogen, wie z. B. im Parallellfall des Klägers C (7 AZR 597/88) das Verhältnis von 21 Unterrichtsstunden zu 35 Arbeitsstunden deutlich macht.

Daß auch die Vor- und Nachbereitungsarbeiten durch die Freistellung von Unterrichtsstunden entsprechend reduziert werden, hat bereits der Sechste Senat in seinem oben angeführten Urteil vom 3. Dezember 1987 zutreffend ausgeführt. Mangels abweichender Anhaltspunkte ist mithin im Entscheidungsfalle davon auszugehen, daß der Kläger durch jede ersparte Unterrichtsstunde nicht nur die 45 Unterrichtsminuten, sondern 1/24 seiner wöchentlichen Gesamtarbeitszeit von 40 Stunden, also 100 Minuten, von der Arbeit freigestellt war.

Demgegenüber kann sich, wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, die vom Kläger angeführte sogenannte "Knight-Wegenstein-Studie" nur zu Lasten des Klägers auswirken. Denn gerade wenn, wie der Kläger darlegt, diese Studie besagen soll, daß ein mit 24 Unterrichtsstunden beschäftigter Lehrer wöchentlich weit mehr als 40 Stunden arbeiten müsse, kann dies



nur zu einem für den Kläger ungünstigeren Umrechnungsfaktor führen, weil dann auf jede ersparte Unterrichtsstunde ein noch größerer ersparter Gesamtzeitaufwand entfielen.

IV. Insgesamt ergibt sich damit, daß sich der Kläger für den Klagezeitraum 162,66 Arbeitsstunden bereits erfolgter Freistellungen auf die von ihm geltend gemachten Betriebsratstätigkeiten anrechnen lassen muß. Ein Anspruch aus § 37 Abs. 3 BetrVG auf Freizeitausgleich bzw. Mehrarbeitsvergütung stünde ihm daher allenfalls zu, wenn und soweit er in diesem Zeitraum mehr als 162,66 Stunden erforderliche Betriebsratstätigkeit geleistet hätte. Dies ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr können von den vom Kläger geltend gemachten 169 Stunden allenfalls 89 Stunden als erforderliche Betriebsratstätigkeit anerkannt werden.

Von den vom Kläger geltend gemachten 169 Stunden Betriebsratstätigkeit hat zunächst bereits das Landesarbeitsgericht zu Recht 80 Stunden abgezogen. Zum einen hat das Landesarbeitsgericht - so z. B. hinsichtlich der Teilnahme des Klägers an einem Gerichtstermin, zu dem er nicht geladen war - das Vorliegen einer erforderlichen Betriebsratstätigkeit verneint. Zum anderen hat es - z. B. hinsichtlich vom Kläger gefertigter Aufstellungen - die vom Kläger angegebenen Zeiteinsätze als überzogen angesehen.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt einen Rechtsfehler - jedenfalls zum Nachteil des Klägers - nicht erkennen. Sie wird auch von der klägerischen Revision nicht substantiiert, sondern im wesentlichen nur mit dem Hinweis angegriffen, dem



Betriebsrat bzw. dem einzelnen Betriebsratsmitglied stehe ein weiter Beurteilungsspielraum zu, ob und in welchem zeitlichen Umfang eine Betriebsratstätigkeit erforderlich ist.

Diese Rüge greift nicht durch. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit in § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten an, der die Interessen des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat; dabei läßt sich auch der erforderliche Umfang einer Betriebsratstätigkeit nur nach den konkreten Verhältnissen des Einzelfalles beurteilen (vgl. z. B. BAGE 25, 348 = AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 21. November 1978 - 6 AZR 247/76 - AP Nr. 34, aaO; BAGE 53, 186 = AP Nr. 58, aaO; BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 557/87 - AP Nr. 63, aaO).

Im Entscheidungsfalle ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich und auch von der Revision nicht dargetan worden, daß das Landesarbeitsgericht, das erkennbar von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen ist, insoweit abweichende Rechtsgrundsätze zugrunde gelegt oder den Sachvortrag nicht vollständig oder nicht widerspruchsfrei gewürdigt hätte. Auch die Revision hat nicht dargelegt, aufgrund welchen konkreten Sachvortrags das Landesarbeitsgericht zu einem anderen Ergebnis hätte gelangen sollen. Im Gegenteil hätte es sogar näher gelegen, wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund des recht unsubstantiierten klägerischen Sachvortrags die Erforderlichkeit der Betriebs-



- 19 -

ratstätigkeit des Klägers in noch größerem Umfange verneint hätte.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Nehring

Kordus



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)