

Aktenzeichen: 7 AZR 713/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. August 1999
- 7 AZR 713/97 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Urteil vom 28. November 1995
- 2 Ca 374/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Freiburg)

Urteil vom 14. Oktober 1997
- 10 Sa 27/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vergütung für Betriebsrätstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit

Gesetz:

BetrVG 1972 § 37 Abs. 3

Leitsatz:

Der Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wandelt sich weder durch Ablauf der Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG noch dadurch in einen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG, daß der Arbeitgeber den Freizeitausgleich nicht von sich aus gewährt. Der Anspruch auf Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG entsteht nur, wenn die vom Arbeitnehmer verlangte Arbeitsbefreiung vom Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen verweigert wird.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 713/97
10 Sa 27/96
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. August 1999

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägers, Berufungsklägers, Berufungsbeklagten und Revisionsklägers,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan, die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Herbst für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. Oktober 1997 -10 Sa 27/96 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche eines Betriebsratsmitglieds für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistete Betriebsrats- und Wahlvorstandstätigkeit.

Der Kläger ist als Zeitungszusteller mit einer werktäglichen Arbeitszeit von 2,25 Stunden zwischen 03:00 Uhr und 07:00 Uhr beschäftigt. Für die Zeit bis zum 18. April 1994 erzielte er einen Stundenlohn von 12,00 DM brutto und ab dem 19. April 1994 einen Stundenlohn von 18,00 DM brutto.

Der Kläger gehört seit 1992 dem bei der Beklagten gebildeten 15-köpfigen Betriebsrat an. Er ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des Betriebsausschusses. Seine Betriebsratsaufgaben erledigte er ausschließlich außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit, in der weder die Geschäftsführung oder die Vertriebsinspektoren noch die Zusteller oder sonstige Dritte erreichbar waren. Der Kläger leistete 1993 insgesamt 1.483 Stunden und 40 Minuten und 1994 1.357 Stunden bisher nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichene Betriebsratstätigkeit sowie für weitere 57 Stunden Wahlvorstandstätigkeit außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit. Diesen Zeitaufwand zeigte er der Beklagten jeweils als Mehrarbeit an und verlangte hierfür erfolglos Mehrarbeitsvergütung.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistete Betriebsratsarbeit gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG als Mehrarbeit zu vergüten, weil ein Freizeitausgleich wegen des weit über die individuelle Arbeitszeit hinausgehenden Zeitaufwands nicht möglich sei. Auf seine Tätigkeit als Wahlvorstandsmitglied sei § 37 Abs. 3 BetrVG entsprechend anzuwenden.

Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger DM 44.712,11 brutto zu zahlen, zzgl. 4 % Zinsen auf den Nettobetrag aus



DM 19.651,99 brutto seit 1. Februar 1994, auf den weiteren Nettobetrag aus DM 23.844,00 brutto seit dem 1. März 1995 und aus dem weiteren Nettobetrag aus DM 1.216,12 brutto seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 33.534,00 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat es unter Abweisung der Klage im übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit die Beklagte verurteilt worden war, an den Kläger mehr als 12.217,50 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen. Hiergegen wendet sich die Revision des Klägers, mit der er seinen Klageantrag in voller Höhe weiterverfolgt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat für seine von ihm für erforderlich gehaltene Betriebsratstätigkeit außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit keinen Anspruch auf Vergütung nach § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür liegen nach seinem Vorbringen nicht vor.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe seine Betriebsratstätigkeit aufgrund der besonderen betrieblichen Verhältnisse außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit durchführen müssen. Die atypische Arbeitszeit des Klägers beruhe auf der Eigenart eines Zeitungszustellbetriebs. Während dieser Arbeitszeit könne effiziente Betriebsratsarbeit in aller Regel nicht geleistet werden. Aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sei die Betriebsratstätigkeit jedoch nur im Umfang der individuellen Arbeitszeit des Klägers in seine Freizeit gefallen. Denn der Freizeitausgleich nach dieser Vorschrift betreffe nur die Folgen einer auf das Betreiben des Arbeitgebers vorgenommenen Abweichung von dem Grundsatz, daß die Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit zu leisten ist. Ausgleichspflichtig sei die in der Freizeit geleistete Betriebsratstätigkeit daher nur in dem Umfang, in dem sie während der Arbeitszeit habe anfallen können, aber aus betriebsbedingten Gründen in die Freizeit verlagert worden sei. Dies seien im Fall des Klägers arbeitstäglich 2,25 Stunden.



II. Diese Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht ist für den mit der Revision weiterverfolgten Anspruch des Klägers lediglich im Ergebnis zutreffend.

1. Der Senat unterstellt zugunsten des Klägers, daß er Freizeit für Betriebsratsarbeit in dem Umfang eingesetzt hat, wie er sie seiner Berechnung für die Zahlungsklage auf Mehrarbeitsvergütung zugrunde gelegt hat. Dabei geht der Senat ohne nähere Prüfung davon aus, daß die geleistete Betriebsratsarbeit im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG erforderlich war. Der Senat nimmt ferner zugunsten des Klägers an, daß er die gesamte Betriebsratsarbeit und Wahlvorstandstätigkeit entgegen der Grundregel des § 37 Abs. 2 BetrVG aus betriebsbedingten Gründen außerhalb seiner Arbeitszeit durchführen mußte.

2. Zu Recht beanstandet der Kläger die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts, nach § 37 Abs. 3 BetrVG sei nur die betriebsbedingt in der Freizeit geleistete, erforderliche Betriebsratstätigkeit ausgleichspflichtig, die dem Umfang der persönlichen täglichen Arbeitszeit entspreche. Sie ist unzutreffend. Eine zeitliche Begrenzung des Ausgleichsanspruchs auf den Umfang der für einen Arbeitstag geschuldeten Arbeitszeit (persönliche Arbeitszeit) sieht das Gesetz nicht vor. Vielmehr steht dem Betriebsratsmitglied ein Ausgleichsanspruch in dem Umfang der von ihm aufgewendeten Zeit zu, wenn es erforderliche Betriebsratstätigkeit ausnahmsweise aus betriebsbedingten Gründen nicht während seiner Arbeitszeit, sondern in seiner Freizeit leisten muß. Das Gesetz verlangt von dem Betriebsratsmitglied lediglich, seinen Anspruch auf Freizeitausgleich innerhalb der gesetzlichen Monatsfrist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Anspruch zu erfüllen, wobei er nicht an die gesetzliche Monatsfrist im Sinne einer Ausschlußfrist gebunden ist. Er kann umfangreiche Freizeitausgleichsansprüche auch zeitlich nachfolgend erfüllen. Beachten die Betriebspartner diese gesetzlichen Vorgaben, so kann es zu einer Ansammlung von Ausgleichsansprüchen wie im Streitfall regelmäßig nicht kommen, sondern allenfalls zu lang andauernden Arbeitsbefreiungen ähnlich einer Freistellung nach § 38 BetrVG.

3. Dennoch kann der Kläger die ausschließlich auf § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gestützte Mehrarbeitsvergütung nicht verlangen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der von ihm zugrunde gelegte arbeitstäglche Freizeitausgleichsanspruch von 2,25 Stunden habe sich gem. § 37



Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG in einen Vergütungsanspruch umgewandelt. Es hat diese Umwandlung im wesentlichen damit begründet, der Kläger habe seinen Freizeitausgleichsanspruch bei der Beklagten geltend gemacht, indem er ihr die angefallene Betriebsratstätigkeit angezeigt habe. Da die Beklagte daraufhin keinen Freizeitausgleich gewährt habe, habe der Kläger davon ausgehen können, daß betriebsbedingte Gründe seiner Freizeitgewährung entgegenstehen und er nunmehr Abgeltung verlangen dürfe.

b) Diese Würdigung ist mit dem Gesetz nicht zu vereinbaren. Die Regelung des § 37 Abs. 3 BetrVG geht vom Vorrang des Freizeitausgleichs vor dessen Abgeltung durch einen Vergütungsanspruch aus. Nur bei einer auf betriebsbedingten Gründen beruhenden Unmöglichkeit der Gewährung von Arbeitsbefreiung kommt eine Vergütung der aufgewendeten Zeit in Betracht. Dies dient zum einen der Begrenzung der Arbeitsbelastung des Betriebsratsmitglieds. Zum anderen soll hierdurch im Interesse der persönlichen Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder soweit wie möglich verhindert werden, daß Betriebsratsmitglieder entgegen dem Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs. 1 BetrVG durch ihre Betriebsratstätigkeit zusätzliche Vergütungsansprüche erwerben (*BAG Urteil vom 5. März 1997 - 7 AZR 581/92 - BAGE 85, 224 = AP Nr. 123 zu § 37 BetrVG 1972*). Deshalb wandelt sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung weder mit Ablauf der Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG noch durch eine bloße Untätigkeit des Arbeitgebers in einen Vergütungsanspruch. Die Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist keine Umwandlungsvorschrift. Der Vergütungsanspruch entsteht vielmehr nur, wenn die Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist. Davon ist auszugehen, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft und deshalb Freizeitausgleich verweigert. Solange diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, ist das Betriebsratsmitglied darauf angewiesen, den Freizeitausgleichsanspruch geltend zu machen und notfalls gerichtlich durchzusetzen. Dies setzt voraus, daß das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich vom Arbeitgeber verlangt. Die bloße Anzeige über die während der Freizeit geleistete Betriebsratstätigkeit genügt dafür nicht. Das gilt auch bei der Ansammlung besonders hoher Freizeitausgleichsansprüche. Dem Arbeitgeber obliegt danach die Entscheidung, ob er umfangreiche Arbeitsbefreiung gewähren kann oder Mehrarbeitsvergütung leisten muß, weil er die Arbeitskraft des Betriebsratsmitglieds benötigt.

c) Der Kläger hat zu keiner Zeit vorgetragen, daß er Freizeitausgleich verlangt hat und daß die Gewährung der Arbeitsbefreiung der Beklagten unmöglich war. Erst



recht ist nicht ersichtlich, daß diese Unmöglichkeit auf betriebsbedingten Gründen i.S.d. § 37 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG beruht hätte und deshalb von der Beklagten verweigert wurde.

Die ausschließlich auf Zahlung gerichtete Klage erweist sich somit als unschlüssig und unbegründet. Ob und in welcher Höhe dem Kläger noch Freizeitausgleichsansprüche zustehen, hat der Senat in diesem Rechtsstreit nicht zu entscheiden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Nottelmann

Jens Herbst

