

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 19. März 2014  
- 7 AZR 480/12 -

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 2. August 2011  
- 13 Ca 2021/11 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 3. Februar 2012  
- 4 Sa 888/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsratstätigkeit - Freizeitausgleich

Bestimmung:

BetrVG § 37 Abs. 3 Satz 1

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 480/12  
4 Sa 888/11  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. März 2014

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2014 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Klenter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Februar 2012 - 4 Sa 888/11 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der teilzeitbeschäftigte Kläger an Ta- 1  
gen, an denen er von seiner persönlichen Arbeitszeit zur Erfüllung von Freizeit-  
ansprüchen nach § 37 Abs. 3 BetrVG freigestellt ist, einen Anspruch auf Frei-  
zeitausgleich erwirbt, wenn er außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Be-  
triebsratsstätigkeit verrichtet oder an Seminaren teilnimmt.

Die Beklagte beschäftigt in ihrem Zeitungszustellungsbetrieb ca. 450 2  
Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit zu weiten Teilen in den frühen Mor-  
genstunden liegt. Der Kläger, der als Zeitungszusteller bei der Beklagten ange-  
stellt ist, gehört dem elfköpfigen Betriebsrat an. Seine Arbeitszeit liegt täglich  
zwischen 04:00 Uhr und 06:30 Uhr und beträgt bei einer Sechs-Tage-Woche 15  
Stunden wöchentlich.

Die Betriebsratsarbeit findet regelmäßig nicht in den Zustellungsstun- 3  
den, sondern zu den üblichen Bürozeiten statt, die ab 07:00 Uhr beginnen. Über  
diese Praxis besteht Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien. Der Kläger  
wird an Tagen, an denen er an Betriebsratssitzungen oder Schulungen teil-  
nimmt, von der Beklagten nicht im Zustelldienst eingesetzt. Auch nachdem die  
Beklagte dem Kläger während seiner persönlichen Arbeitszeit in den frühen  
Morgenstunden Freizeitausgleich für Betriebsratsarbeit erteilt hat, verrichtet er  
während der normalen Bürozeiten Betriebsratsarbeit oder nimmt an Schulun-  
gen teil. Für diese Zeiten verlangt er Zeitgutschriften auf seinem Stundenkonto.  
Dem kommt die Beklagte nicht nach. Wegen dieser Rechtsfrage streiten die

Parteien um Freizeitausgleich für 238 Stunden. Die Erforderlichkeit der Betriebsratsstätigkeiten und Berechnung der dafür angefallenen Stunden befindet sich nicht mehr im Streit.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass erforderliche Betriebsratsarbeit an Tagen, an denen der Arbeitgeber ihn zum Freizeitausgleich von der Arbeit freistelle, seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben sei. Durch die Freistellung vom Zustelldienst würde sich das Arbeitszeitkonto zwar ab-, durch die am selben Tage erforderlichen Betriebsratsstätigkeiten aber wieder aufbauen. Anderenfalls bliebe ihm an Tagen, an denen die Beklagte Freizeitausgleich gewährt habe, nur die Wahl, entweder nicht zu Sitzungen des Betriebsrats zu erscheinen oder „kostenlos“ Betriebsratsarbeiten zu verrichten. Dies würde die Betriebsratsarbeit unzulässig erschweren. 4

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt, 5

die Beklagte zu verurteilen, ihm Freizeitausgleich für geleistete Betriebsratsarbeit in den Monaten Juli 2010 bis April 2011 im Umfang von 238 Stunden zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 6

Die Beklagte hat den Standpunkt eingenommen, an Tagen, an denen der Kläger bereits wegen vorausgegangener Betriebsratsstätigkeit nach § 37 Abs. 3 BetrVG freigestellt gewesen sei, stünde ihm kein erneuter Freizeitausgleich zu. Betriebsratsarbeit sei an diesen Tagen nicht aus „betriebsbedingten Gründen“ außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt worden, sondern aus persönlichen Gründen. Betriebsratsarbeit sei auch während des Urlaubs und der Elternzeit nicht zu vergüten. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

## Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist unbegründet. 9
- I. Der Antrag, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Freizeitausgleich für geleistete Betriebsratsarbeit in den Monaten Juli 2010 bis April 2011 im Umfang von 238 Stunden zu gewähren, ist nach gebotener Auslegung zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt. 10
1. Bei einer Leistungsklage muss der Klageantrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO sein. Die Klageschrift muss die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Aus dem Klageantrag, der gegebenenfalls durch Heranziehung des Sachvortrags des Klägers auszulegen ist, muss sich ergeben, welche Leistung begehrt wird. Er hat den Streitgegenstand dazu so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat. Bei mehreren Ansprüchen, die im Wege einer objektiven Klagehäufung nach § 260 ZPO in einer Klage verbunden sind, muss erkennbar sein, aus welchen Einzelforderungen sich die „Gesamtklage“ zusammensetzt (vgl. BAG 11. November 2009 - 7 AZR 387/08 - Rn. 11 mwN; 24. März 2011 - 6 AZR 691/09 - Rn. 21 mwN; 27. Juli 2011 - 7 AZR 412/10 - Rn. 20, BAGE 138, 360). 11
2. Hiervon ausgehend ist der Streitgegenstand im Antrag hinreichend bestimmt, um über den Streit der Parteien mit Rechtskraftwirkung zu entscheiden. Der in der Revision noch angefallene Antrag ist darauf gerichtet, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Freizeitausgleich für geleistete Betriebsratsarbeit in den Monaten Juli 2010 bis April 2011 im Umfang von 238 Stunden zu gewähren. Dabei ist zwischen den Parteien unstreitig, dass ein zu gewährender Zeit- 12

ausgleich dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben ist (*vgl. auch BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 -*).

Zwar setzt sich der Antrag auf Erteilung von Freizeitausgleich aus einer Reihe von Teilforderungen über mehrere Monate zusammen. Zwischen den Parteien ist aber nicht mehr im Streit, dass der Kläger im Zeitraum Juli 2010 bis April 2011 insgesamt 238 Stunden erforderliche Betriebsratsarbeit geleistet hat oder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilgenommen hat, auf denen erforderliche Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats vermittelt wurden. Die Zeiten sowie deren Berechnung sind in der angefochtenen Entscheidung im Einzelnen festgestellt. Die Entscheidung des Senats hängt allein noch von der Rechtsfrage ab, ob einem Mitglied des Betriebsrats Freizeitausgleich für Betriebsratstätigkeit an dem Tag zusteht, an dem ihm wegen vorangegangener Betriebsratstätigkeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG bzw. Teilnahme an Schulungen nach § 37 Abs. 6 Satz 1 iVm. § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG Freizeitausgleich gewährt wurde. Darüber kann der Senat mit Rechtskraftwirkung entscheiden. Würde die Frage bejaht, wäre dem Antrag insgesamt stattzugeben, sodass die Beklagte dem Arbeitszeitkonto des Klägers 238 Stunden gutzuschreiben hätte. Würde der Senat die streitige Rechtsfrage verneinen, stünden dem Kläger für den bezeichneten Zeitraum überhaupt keine weiteren Ansprüche auf Freizeitausgleich zu. Die Klage wäre insoweit insgesamt abzuweisen, ohne dass Unsicherheiten zum Umfang der Rechtskraft aufgeworfen würden.

13

II. Die Klage ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass der Kläger zum Ausgleich von Betriebsratstätigkeiten, die außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit als Zeitungszusteller stattfinden, Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat, § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Dies gilt auch an Tagen, an denen er frühmorgens vom Zustelldienst freigestellt wurde. Nicht durch die von der Beklagten bereits gewährte Freizeit ausgeglichen ist die an diesen Tagen entstandene Zeitdifferenz durch die Betriebsratstätigkeit, die nach übereinstimmender Handhabung der Parteien stets außerhalb der Arbeitszeit stattfindet

14

und deshalb aus betriebsbedingten Gründen nicht in die Arbeitszeit des Klägers fällt.

1. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG vor Ablauf eines Monats zu gewähren. Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG gelten § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG entsprechend für die Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. 15

a) Die Regelungen in § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG gewährleisten, dass den Betriebsratsmitgliedern durch ihre Betriebsratstätigkeit keine Vermögensnachteile entstehen. Dementsprechend sind Betriebsratsmitglieder nach § 37 Abs. 2 BetrVG im erforderlichen Umfang ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechend bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn es Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen hat. Mitglieder des Betriebsrats erhalten dadurch weder eine Amtsvergütung noch ist die Betriebsratstätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung. Vielmehr gilt das Lohnausfallprinzip. Dieses wird durch § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nicht durchbrochen. Der dort geregelte Freizeitausgleich für die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit betrifft lediglich die Folgen einer aus betriebsbedingten Gründen notwendigen Abweichung von dem Grundsatz, dass Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit stattzufinden hat. Es handelt sich im Ergebnis um ein zeitlich verschobenes Arbeitsentgelt für eine sonst in der persönlichen Arbeitszeit anfallende Betriebsratstätigkeit, die nur infolge eines dem Arbeitgeber zuzurechnenden Umstands in die Freizeit verlegt worden ist (*BAG 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 - Rn. 29, BAGE 134, 233*). 16

b) Betriebsbedingte Gründe iSd. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegen vor, wenn betriebliche Gegebenheiten und Sachzwänge innerhalb der Betriebssphäre 17

re dazu geführt haben, dass die Betriebsratstätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden konnte. Der Arbeitnehmer muss dadurch zur Betriebsratstätigkeit außerhalb seiner Arbeitszeit gezwungen sein. Zu betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, die einen Freizeitausgleich begründen, gehören solche aus der Sphäre des Betriebs, nicht des Betriebsrats. Dazu müssen bestimmte Gegebenheiten und Sachzwänge des Betriebs die Undurchführbarkeit der Betriebsratstätigkeit während der individuellen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds bedingen (vgl. *Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 77; ErfK/Koch 14. Aufl. § 37 BetrVG Rn. 7; Fitting 27. Aufl. § 37 Rn. 79 f.; Thüsing in Richardi 14. Aufl. § 37 Rn. 42 ff.*). § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erfasst die unterschiedliche Lage und Dauer der Arbeitszeit (*Weber GK-BetrVG § 37 Rn. 80; Fitting § 37 Rn. 83; Thüsing in Richardi § 37 Rn. 48a*). Betriebsbedingte Gründe können vorliegen, wenn Zeitungszusteller ihre Arbeit in den frühen Morgenstunden zu erledigen haben und Betriebsratstätigkeit in der Normalarbeitszeit auszuüben ist. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG steht dem Betriebsratsmitglied in diesen Fällen ein Ausgleichsanspruch in dem Umfang der von ihm aufgewendeten Zeit zu, wenn das Betriebsratsmitglied seinen Anspruch innerhalb der gesetzlichen Monatsfrist gegenüber dem Arbeitgeber geltend macht (vgl. *BAG 25. August 1999 - 7 AZR 713/97 - zu II der Gründe, BAGE 92, 241*).

c) Die Erfüllung des Anspruchs nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfolgt durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen ohne Minderung der Vergütung. 18

aa) Wie bereits der Wortlaut des § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG ausdrückt („ist ... zu gewähren“), bedarf die Freistellung keiner Einigung, sondern einer empfangsbedürftigen gestaltenden Erklärung des Arbeitgebers, mit der er zum Zweck der Erfüllung des Arbeitsbefreiungsanspruchs nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auf sein vertragliches Recht auf Leistung der geschuldeten Dienste in einem bestimmten Umfang verzichtet und die Arbeitspflicht des Betriebsratsmitglieds zum Erlöschen bringt. Es handelt sich damit um eine Weisung zur Verteilung der Arbeitszeit iSv. § 106 Satz 1 GewO. Mit der Bestim- 19



mung der Zeit der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Beide Festlegungen unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO. Das ermöglicht es dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort nach billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 3 BGB zu bestimmen (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 - Rn. 25).

bb) Die Bestimmungen zum Arbeitsbefreiungsanspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 1, Satz 3 Halbs. 1 BetrVG enthalten keine den Grundsätzen der Urlaubsgewährung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG entsprechenden Vorgaben zu seiner zeitlichen Festlegung (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 - Rn. 28 ff.). Der Arbeitgeber muss nicht bevorzugt die Wünsche des Arbeitnehmers entsprechend § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG berücksichtigen (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 - Rn. 26). Ihm steht bei der Gewährung der Arbeitsbefreiung vielmehr das Gestaltungsrecht zu, über zusammenhängende oder ratenweise Gewährung der Arbeitsbefreiung zu entscheiden und deren zeitliche Lage festzusetzen. Hierbei gibt es keinen generellen Vorrang der Interessen des Arbeitnehmers, wie ihn § 7 Abs. 1 BUrlG vorsieht. Damit ist andererseits nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber ein von dem Betriebsratsmitglied geäußertes Anliegen der zeitlichen Lage der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 Halbs. 1 BetrVG bei der Freistellung berücksichtigen muss. Dies ist aber nur ein Aspekt der nach billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 BGB festzulegenden zeitlichen Lage der Arbeitsbefreiung zur Erfüllung des Anspruchs nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 - Rn. 31).

cc) Die Gewährung von Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfasst nur die persönliche Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds. Sie hindert das Betriebsratsmitglied nicht, sein Ehrenamt als Betriebsrat außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit wahrzunehmen. Findet diese Betriebsratstätigkeit wiederum betriebsbedingt außerhalb der individuellen Arbeitszeit statt, erwirbt das Betriebsratsmitglied erneut einen Anspruch auf Freizeitausgleich für diese Be-

triebsratstätigkeiten. Im Extremfall kann dadurch ein - insbesondere mit wenigen Stunden teilzeitbeschäftigtes - Mitglied des Betriebsrats, das stets betriebsbedingt außerhalb seiner Arbeitszeit erforderliche Betriebsratsarbeit leistet, über einen längeren Zeitraum vollständig von seiner Arbeitsleistung freizustellen sein.

dd) Der unter den Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entstandene Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist gemäß § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG vor Ablauf eines Monats zu erfüllen. Allerdings ist der Arbeitgeber an die gesetzliche Monatsfrist nicht im Sinne einer Ausschlussfrist gebunden. 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 (*vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 774/10 - Rn. 22*).

2. Danach kann der Kläger von der Beklagten verlangen, dass ihm Freizeitausgleich im beantragten Umfang gewährt wird und die geltend gemachten Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Die Beklagte konnte den Kläger zum Ausgleich von Freizeitansprüchen nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG nur für von ihr bestimmte Zeiten von seiner persönlichen Arbeitszeit zwischen 04:00 Uhr und 06:30 Uhr freistellen. Die Freistellung erfolgt stunden-, nicht tagesbezogen. Der Umstand, dass Betriebsratstätigkeiten generell während der üblichen Bürozeiten täglich ab 07:00 Uhr und nicht zu Zeiten der individuellen Arbeitszeit bis 06:30 Uhr stattfinden, ermöglicht es dem Kläger somit, unabhängig von einem gewährten Freizeitausgleich außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsarbeit zu leisten und an Schulungen teilzunehmen.

Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und für den Senat bindenden Feststellungen (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat der Kläger in der Zeit zwischen Juli 2010 und April 2011 an Tagen, an denen er von der Arbeitspflicht nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG freigestellt war, für Betriebsratsarbeit sowie

durch Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen Freizeitansprüche über 238 Stunden erworben, die noch Gegenstand des Revisionsverfahrens sind. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Erforderlichkeit der Betriebsratsarbeit bzw. der vermittelten Kenntnisse sind nicht mit Revisionsrügen angegriffen.

Soweit sich die Beklagte in der mündlichen Verhandlung darauf berufen hat, die einvernehmliche Handhabung, dass Betriebsratsarbeit generell außerhalb der Zustellzeiten stattfindet, sei nicht mit dem Vorliegen betrieblicher Gründe gleichzusetzen, kann sie damit nicht mit Erfolg gehört werden. Vielmehr liegen für die Dauer dieser einvernehmlichen Handhabung der Betriebsparteien betriebsbedingte Gründe iSd. § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG vor; jedenfalls ist die Beklagte gehindert, Gegenteiliges geltend zu machen. Die vom Kläger für erforderliche Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit ist damit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. 26

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 27

Zwanziger

Schmidt

Kiel

Peter Klenter

Glock