BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 404/12
3 Sa 10/11
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2014

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte
und Revisionsklägerin,

Prozessbevollmächtigte:

1.

2.

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin
und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Schiller für Recht erkannt:

> Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. März 2012 - 3 Sa 10/11 - wird zurückgewiesen.
>
> Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen über finanzielle Abgeltungsansprüche, welche die Klägerin vor allem für Betriebsratstätigkeiten sowie für Tätigkeiten in ihrer Eigenschaft als ehemaliges stellvertretendes Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Schwerbehindertenvertretung geltend macht. 1

Die im Juli 1942 geborene Klägerin war seit 1982 bei Rechtsvorgängerinnen der Beklagten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als Betriebsärztin beschäftigt. Konkrete Vorgaben bezüglich der Lage ihrer Arbeitszeit erhielt die Klägerin nicht. Aus persönlichen Gründen arbeitete sie in der Regel montags bis freitags von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr, zum Teil aber auch nachmittags. Zuletzt erzielte sie einen Stundenverdienst in Höhe von 36,24 Euro brutto. Ihr Arbeitsverhältnis endete wegen Erreichens der Altersgrenze am 31. Juli 2007. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte der Klägerin allerdings bereits im Dezember 2002 zweimal - gestützt auf betriebsbedingte Gründe - außerordentlich mit Auslauffrist jeweils zum 30. Juni 2003 gekündigt. Nachdem das Arbeitsgericht die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen hatte, gab das Landesarbeitsgericht der Klage mit Urteil vom 8. März 2006 statt und verurteilte die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als Betriebsärztin weiter zu beschäftigen. Die Klägerin machte von dem Weiterbe- 2

schäftigungstitel keinen Gebrauch und arbeitete in der Folgezeit nicht wieder als Betriebsärztin. Am 11. April 2006 erstritt sie ein Anerkenntnisurteil des Arbeitsgerichts, durch das Freizeitausgleichsansprüche der Klägerin aus der Zeit von Februar 2002 bis Juni 2003 im Umfang von 293,4 Stunden festgestellt wurden. Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingelegte Revision gegen das der Kündigungsschutzklage stattgebende Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 8. März 2006 wurde durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Februar 2007 *(- 8 AZR 310/06 -)* zurückgewiesen. Auch danach nahm die Klägerin ihre Arbeit als Betriebsärztin nicht wieder auf.

Mit Schreiben vom 20. Februar 2007 teilte der Personalleiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten der Klägerin mit, die 293,4 als ausgleichspflichtig anerkannten Stunden seien nun durch Freizeitgewährung auszugleichen; bei einem vierstündigen Arbeitstag ergäben sich nicht ganz 74 ausgleichspflichtige Tage, die vom 26. Februar 2007 bis zum 15. Juni 2007 reichten; der Jahresurlaub für 2007 von sechs Wochen reiche dann vom 18. Juni 2007 bis zum 29. August 2007 (gemeint war ersichtlich der 29. Juli 2007). In einem weiteren Schreiben vom 13. März 2007 hielt der Personalleiter der Rechtsvorgängerin daran fest, dass der Klägerin vom 26. Februar 2007 bis 15. Juni 2007 der anerkannte Freistellungsanspruch gewährt werde. Zugleich legte er unter Hinweis darauf, dass die Klägerin keinen Urlaubswunsch geäußert habe und der Urlaub während des laufenden Arbeitsverhältnisses zu nehmen sei, den Urlaub der Klägerin auf die Zeit ab 18. Juni 2007 fest. In dem Schreiben heißt es weiter: 3

> „…
>
> Mit Rücksicht darauf, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund des Erreichens der regelmäßigen Altersgrenze wie vereinbart am 31.07.2007 endet, macht eine Weiterbeschäftigung als Betriebsärztin keinen Sinn.
>
> Wir werden dem Betriebsratsvorsitzenden, Herrn B., eine Kopie dieses Schreibens aushändigen. Es ist Sache des Betriebsrates, ob er Sie während der Freistellungsphase zu Betriebsratssitzungen einlädt. Daraus resultierende Kosten werden wir jedoch nicht akzeptieren.
>
> …“

In einem weiteren Rechtsstreit, in dem die Klägerin die Abgeltung der anerkannten 293,4 ausgleichspflichtigen Stunden geltend machte, schlossen die Parteien am 26. Februar 2009 einen gerichtlichen Vergleich, dessen Ziff. 1 wie folgt lautet: 4

> „Die Parteien stellen außer Streit, dass die in der Zeit vom Februar 02 bis Juni 2003 geleisteten und anerkannten 293,4 ausgleichspflichtigen Stunden im Zeitraum vom 26.02.2007 bis zum 15.06.2007 durch Freizeitausgleich gewährt und der Resturlaubsanspruch der Klägerin im Zeitraum vom 18.06.2007 bis zum 29.07.2007 vollständig erfüllt wurde.“

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten bezahlte der Klägerin die gesamte reguläre Vergütung für die Zeit vom 1. Juli 2003 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2007. 5

Mit vorliegender, am 31. Dezember 2008 beim Arbeitsgericht eingegangener Klage begehrt die Klägerin die finanzielle Abgeltung von Freizeitausgleichsansprüchen, die in der Zeit vom 8. März 2006 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2007 entstanden seien. Sie macht geltend, sie habe in dieser Zeit in großem Umfang Betriebsratstätigkeiten verrichtet und Aufgaben als stellvertretende Schwerbehindertenvertretung erledigt. Für sämtliche in dieser Zeit in Ausübung ihrer Ämter geleistete Stunden hätte ihr Freizeitausgleich gewährt werden müssen. Da dies wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sei, seien die Stunden finanziell abzugelten. Insgesamt belaufe sich ihre Forderung auf 513,2 Stunden, was bei einem Stundenlohn von 36,24 Euro brutto einem Gesamtbetrag von 18.598,37 Euro brutto entspreche. Da sie weder während des Kündigungsschutzprozesses noch während der Zeit ihrer Freistellung zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen sei, habe sie sämtliche Tätigkeiten - auch soweit sie ein Stundenvolumen von vier Stunden täglich nicht überschritten - außerhalb ihrer Arbeitszeit erbracht. Dies sei aus betriebsbedingten Gründen geschehen, da die Rechtsvorgängerin der Beklagten die Nichtbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses durch rechtswidrige Kündigungen verursacht habe. Während des Freistellungszeitraums ab dem 26. Februar 2007 habe die Rechtsvorgän- 6

gerin der Beklagten die Nichtbeschäftigung durch den gerichtlichen Vergleich mitverursacht.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 18.175,88 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Ansprüche für unbegründet. Sowohl bei den Tätigkeiten als Betriebsratsmitglied als auch bei den Tätigkeiten als stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen habe es sich um die Ausübung eines Ehrenamts gehandelt. Amtsträger seien zur Wahrnehmung ihres Ehrenamts ohne Einbußen bei der Vergütung freizustellen. Dies sei geschehen, da die Rechtsvorgängerin der Beklagten der Klägerin die ihr zustehende reguläre Vergütung gezahlt habe. Die von der Klägerin in der Zeit vom 8. März 2006 bis zum 31. Juli 2007 behaupteten Tätigkeiten seien ganz überwiegend nicht außerhalb, sondern während der regelmäßigen Arbeitszeit der Klägerin geleistet worden. Selbst wenn man das nicht annehme, habe die Klägerin allenfalls Freizeitopfer erbracht, für die sie keine weitere Vergütung verlangen könne. Schließlich fehle es auch an betriebsbedingten Gründen für eine etwa außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsrats- oder Schwerbehindertenvertretungstätigkeit. Die Wahrnehmung der Amtstätigkeiten gehe vielmehr auf die freie Entscheidung der Klägerin zurück. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 4.063,59 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Auf die Anschlussberufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die über 422,49 Euro brutto hinausgehende Klage abgewiesen. Die weitergehende Anschlussberufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin weiterhin den vollen Klagebetrag. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist im Umfang von 2.126,20 Euro unzulässig. Im Übrigen ist sie unbegründet. 10

A. Dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen sind die - in dem Gesamtbetrag von 18.598,37 Euro enthaltenen - Ansprüche in Höhe von 422,49 Euro, hinsichtlich derer das Landesarbeitsgericht die Anschlussberufung der Beklagten gegen die erstinstanzliche Entscheidung zurückgewiesen hat. 11

B. Im Umfang von 2.126,20 Euro ist die Revision der Klägerin unzulässig. 12

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Deshalb muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen *(vgl. BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 276/11 - Rn. 9 mwN)*. Hat das Landesarbeitsgericht über mehrere Anträge oder über einen teilbaren Streitgegenstand entschieden, muss der Revisionskläger in Bezug auf jeden Teil der Entscheidung darlegen, weshalb die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung fehlerhaft sein soll *(vgl. [für die Rechtsbeschwerdebegründung] BAG 16. Mai 2007 - 7 ABR 45/06 - Rn. 13, BAGE 122, 293)*. 13

II. Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht unter B I 3 sowie unter B II 2 der Entscheidungsgründe bestimmte, sich auf 2.126,20 Euro belaufende Kla- 14

geansprüche - ganz überwiegend handelte es sich um solche, bei denen das Volumen von vier Stunden arbeitstäglich überschritten war - mit ganz detaillierter, auf die jeweilige behauptete Tätigkeit bezogener Begründung abgewiesen. Damit setzt sich die Revision nicht ansatzweise auseinander. Sie ist daher insoweit unzulässig.

C. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klageansprüche insoweit zu Recht für unbegründet erachtet. 15

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht als zulässig behandelt. Es handelt sich um eine Anspruchshäufung iSv. § 260 ZPO, mit der von der Klägerin mehrere Ansprüche in einer Klage geltend gemacht werden. Die einzelnen Klageforderungen sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Jedenfalls anhand der von der Klägerin vorgelegten Anlagen lässt sich ausreichend feststellen, für welche Tage und Stunden die Klägerin Abgeltung verlangt. 16

II. Die Klageansprüche sind, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht mit weitgehend zutreffender Begründung erkannt hat, unbegründet. 17

1. Für die Zeit vom 8. März 2006 (der Kündigungsschutzklage stattgebendes Urteil des Landesarbeitsgerichts) bis zum 15. Februar 2007 (Verkündung des die Revision der Beklagten zurückweisenden Urteils des Bundesarbeitsgerichts) stehen der Klägerin weder für die von ihr behaupteten Betriebsratstätigkeiten noch für die behaupteten Tätigkeiten als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin Abgeltungsansprüche zu. 18

a) Die Voraussetzungen für einen Abgeltungsanspruch wegen geleisteter Betriebsratstätigkeit liegen nicht vor. Ein Anspruch folgt insbesondere nicht aus § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG. 19

aa) 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. Nach § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 20

BetrVG ist die Arbeitsbefreiung vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist nach § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. Mitglieder des Betriebsrats erhalten danach 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 *(BAG 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 - Rn. 29 mwN, BAGE 134, 233)*.

21 Soweit § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG ausnahmsweise eine Vergütung der aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit vorsieht, ist damit weder ein anderes gesetzliches Regelungskonzept noch die Aufgabe des Lohnausfallprinzips verbunden. Der in § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG vorgesehene Vergütungsanspruch für die außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit ist vielmehr lediglich eine Kompensation dafür, dass der in § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vorgesehene gerade nicht auf eine zusätzliche Vergütung gerichtete Freizeitausgleich aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, zeitnah nicht möglich ist. Ein von dem Grundsatz des unentgeltlichen Ehrenamts abweichender gesetzlicher Regelungsplan, dass Freizeitopfer durch die Zahlung einer angemessenen Vergütung auszugleichen wären, liegt darin nicht *(BAG 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 - Rn. 29, BAGE 134, 233)*.

22 § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geht von der individuellen Arbeitszeit des anspruchsberechtigten Betriebsratsmitglieds aus. Diese ergibt sich regelmäßig aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag *(vgl. BAG 3. Dezember 1987 - 6 AZR 569/85 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 57, 96)*.

23 Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung wandelt sich weder mit Ablauf der Monatsfrist des § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 BetrVG noch durch eine bloße Untätigkeit des Arbeitgebers in einen Vergütungsanspruch. Der Abgeltungsanspruch 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 *(vgl. BAG 25. August 1999 - 7 AZR 713/97 - zu II 3 b der Gründe, BAGE 92, 241)*.

bb) Danach liegen die nach § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG erforderlichen Voraussetzungen für einen Abgeltungsanspruch nicht vor. Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin während ihres Kündigungsschutzverfahrens Betriebsratstätigkeit verrichten konnte oder ob sie nicht in dieser Zeit an der Ausübung ihres Amts verhindert war *(vgl. BAG 10. November 2004 - 7 ABR 12/04 - zu B II 1 b bb der Gründe, BAGE 112, 305)*. Jedenfalls wurde die Betriebsratstätigkeit nicht, wie nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderlich, „außerhalb der Arbeitszeit“ der Klägerin durchgeführt. Sie erfolgte im Umfang von vier Stunden täglich - die darüber hinausgehenden Zeiten sind zum einen Teil vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht zuerkannt und nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens, zum anderen Teil ist die Revision unzulässig - vielmehr während der persönlichen Arbeitszeit der Klägerin, die aufgrund der eigenen Disposition der Klägerin vormittags zwischen 8:00 Uhr und 12:00 Uhr lag. Die Klägerin konnte über die Lage ihrer Arbeitszeit als Betriebsärztin im Wesentlichen selbst bestimmen und war dabei nicht an Vorgaben der Beklagten gebunden. Entgegen ihrer Auffassung lag die von ihr geleistete Betriebsratstätigkeit nicht deshalb insgesamt außerhalb ihrer Arbeitszeit, weil sie während des Kündigungsschutzverfahrens in dritter Instanz - trotz eines entsprechenden Weiterbeschäftigungstitels - überhaupt keine Arbeitsleistung erbrachte. Hierdurch änderte sich die Arbeitszeit der Klägerin nicht. Die Klägerin hat die Vergütung für 24

die gesamte Dauer des Kündigungsschutzverfahrens im Umfang ihrer vertraglichen Arbeitszeit vollständig erhalten. Durch die von ihr beanspruchte Abgeltung der in dieser Zeit geleisteten Betriebsratstätigkeit würde dieselbe Zeit doppelt vergütet. Das wäre weder mit dem Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs. 1 BetrVG noch mit dem Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG vereinbar *(vgl. dazu BAG 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 - Rn. 31, BAGE 134, 233)*.

b) Für einen Anspruch der Klägerin auf Abgeltung der von ihr behaupteten Tätigkeiten als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin in der Zeit vom 8. März 2006 bis zum 15. Februar 2007 fehlt es bereits an einer Anspruchsgrundlage. Anders als § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG sieht § 96 Abs. 6 SGB IX einen finanziellen Abgeltungsanspruch für Fälle, in denen der Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit erbrachte Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreter nicht möglich ist, nicht vor *(vgl. zu § 46 Abs. 2 BPersVG, der für solche Fälle ebenfalls keinen Abgeltungsanspruch begründet, BAG 16. Februar 2005 - 7 AZR 95/04 - zu I 2 b der Gründe)*. Es handelt sich insoweit auch nicht um eine planwidrige gesetzliche Regelungslücke, die im Wege der Analogie zu füllen wäre, sondern, wie die entsprechende Regelung in § 46 Abs. 2 BPersVG deutlich macht, um eine ersichtlich wegen des Ehrenamtsprinzips getroffene gesetzgeberische Entscheidung *(vgl. auch hierzu BAG 16. Februar 2005 - 7 AZR 95/04 - aaO)*. 25

2. Für Tätigkeiten der Klägerin als Betriebsratsmitglied sowie als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin in der Zeit vom 15. Februar 2007 (Verkündung des die Revision der Beklagten zurückweisenden Urteils des Bundesarbeitsgerichts im Kündigungsschutzprozess) bis zum 25. Februar 2007 (ab 26. Februar 2007 erfolgte der Freizeitausgleich) hat die Klägerin aus den unter C II 1 dargestellten Gründen ebenfalls keine Abgeltungsansprüche. 26

3. Auch für Tätigkeiten als Betriebsratsmitglied sowie als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin in der Zeit vom 26. Februar 2007 bis 15. Juni 2007 (gewährter Freizeitausgleich) hat die Klägerin keine Abgeltungsansprüche erworben. 27

a) Ein Abgeltungsanspruch der Klägerin für Betriebsratstätigkeiten in dieser Zeit folgt nicht aus § 37 Abs. 3 Satz 3 Halbs. 2 BetrVG. Dabei kann zugunsten der Klägerin davon ausgegangen werden, dass ein Betriebsratsmitglied, dem der Arbeitgeber gemäß § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Arbeitsbefreiung gewährt, in dieser Zeit erneut Betriebsratstätigkeit verrichten darf, und ferner angenommen werden, eine während des Freizeitausgleichs erfolgende Betriebsratstätigkeit liege außerhalb der Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Denn es ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass es betriebsbedingte Gründe waren, aufgrund derer die Klägerin trotz Arbeitsbefreiung Betriebsratsaufgaben wahrnahm. 28

aa) „Betriebsbedingte Gründe“ iSv. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegen nur vor, wenn betriebliche Gegebenheiten und Sachzwänge innerhalb der Betriebssphäre dazu geführt haben, dass die Betriebsratstätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden konnte *(BAG 16. April 2003 - 7 AZR 423/01 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 106, 87)*. Es muss sich um Gründe handeln, die sich aus der Eigenart des Betriebs, der Gestaltung seines Arbeitsablaufs oder der Beschäftigungslage ergeben *(vgl. Fitting 27. Aufl. § 37 Rn. 79; DKKW-Wedde 14. Aufl. § 37 Rn. 65; Weber GK-BetrVG 10. Aufl. § 37 Rn. 84)*. § 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG stellt ferner klar, dass „betriebsbedingte Gründe“ in diesem Sinn auch vorliegen, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Hiernach kann - jedenfalls ohne Hinzutreten besonderer Umstände - regelmäßig nicht vom Vorliegen betriebsbedingter Gründe ausgegangen werden, wenn sich ein Betriebsratsmitglied entschließt, während der ihm erteilten Arbeitsbefreiung Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Daher entspricht es auch zu Recht der ganz überwiegenden Auffassung im Schrifttum, dass regelmäßig keine „betriebsbedingten Gründe“ angenommen werden können, wenn sich ein Betriebsratsmitglied entschließt, während seines Urlaubs Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen *(vgl. Fitting § 37 Rn. 87; ErfK/Koch 14. Aufl. § 37 BetrVG Rn. 7; Weber GK-BetrVG § 37 Rn. 92; Thüsing in Richardi BetrVG 14. Aufl. § 37 Rn. 46; im Ergebnis auch DKKW-Wedde § 37 Rn. 77, der allerdings von der Möglichkeit der Unterbrechung des Urlaubs und dessen* 29

späterer Verlängerung ausgeht; vgl. ferner auch BAG 8. September 2011 - 2 AZR 388/10 - Rn. 29 bis 32).

bb) Hiernach lagen keine betriebsbedingten Gründe für die Betriebsratstätigkeit der Klägerin während der ihr von der Beklagten gewährten Arbeitsbefreiung vor. Die Gründe hierfür lagen nicht in der Sphäre des Betriebs, sondern in der Sphäre der Klägerin. 30

b) Für Abgeltungsansprüche wegen der in dieser Zeit geleisteten Tätigkeit als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin fehlt es - wie ausgeführt - bereits an einer Anspruchsgrundlage. 31

4. Aus den unter C II 3 a und b dargestellten Gründen bestehen auch keine Abgeltungsansprüche der Klägerin für Tätigkeiten als Betriebsratsmitglied sowie als stellvertretende Schwerbehindertenvertreterin in der Zeit vom 18. Juni 2007 bis 29. Juli 2007 (Erholungsurlaub). 32

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 33

Linsenmaier Zwanziger Rachor

Schiller Kley