

„Problemzone“ § 37 BetrVG: Aktuelle Fragen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Ulf Berger-Delhey

Das Problem

Noch im Betriebsverfassungsgesetz 1952¹⁾ war die Schulung von Betriebsratsmitgliedern nicht ausdrücklich geregelt²⁾. Demgegenüber enthalten heute die Absätze 6 und 7 des § 37 BetrVG³⁾ mit Rücksicht auf ständig steigende Anforderungen an Betriebsratsmitglieder und damit notwendige Förderung ihrer Qualifikation eine eingehende Regelung dieser Materie⁴⁾.

Zu unterscheiden ist dabei zwischen dem jedem Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 7 BetrVG zustehenden individuellen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an geeigneten Veranstaltungen für insgesamt drei bzw. vier Wochen während seiner regelmäßigen Amtszeit und dem kollektiven Anspruch des Betriebsrats auf Befreiung einzelner seiner Mitglieder von beruflicher Tätigkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG, der voraussetzt, daß die Teilnahme zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist⁵⁾. Vergleichbare, zum Teil wörtlich identische Vorschriften enthält § 46 BPersVG⁶⁾: So sind Personalratsmitglieder nach Abs. 6 „unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind“ und „unbeschadet des Abs. 6 hat jedes Mitglied des Personalrates während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom

Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (. . .)“ (Abs. 7 Satz 1 ebd.).

Beide Regelungen, die für öffentliche und private Arbeitgeber mit nicht unerheblichen Kosten verbunden sind, gelten nicht zu Unrecht als „Paradebeispiel für eine unvollkommene gesetzgeberische Leistung“⁷⁾. Obwohl die Rechtsprechung im Laufe der Zeit bereits zahlreiche Einzelfragen klären konnte, sind insbesondere in den letzten beiden Jahren eine Reihe grundsätzlicher Entscheidungen zu diesem Komplex ergangen.

1) Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952 (BGBl. I, S. 681), zul. geändert durch Gesetz für kleine Aktiengesellschaften und zur Deregulierung des Aktienrechts vom 2. 8. 1994 (BGBl. I, S. 1961).

2) Zu den damit verbundenen Streitfragen vgl. nur WIESE, in: FABRICIUS/KRAFT/WIESE/KREUTZ, GK-BetrVG, Bd. I, 5. Aufl. 1994, § 37 Rn. 126 m. w. Nachw.

3) Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (BGBl. I, S. 13) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. 12. 1988 (BGBl. 1989 I, S. 1; ber. S. 902), zul. geändert durch Gesetz zur Bereinigung des Umwandlungsrechts - UmwBerG - vom 28. 10. 1994 (BGBl. I, S. 3210).

4) Vgl. - Amlt. Begründung - BR-Drs. 715/70, S. 40 f.; sowie - Bericht und Beschlüsse des 10. Ausschusses - BT-Drs. VI/2729, S. 14.

5) GK-BetrVG-WIESE, a. a. O. (Fn. 2), § 37 Rn. 128.

6) Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. 3. 1974 (BGBl. I, S. 693), zul. geändert durch Bundesgrenzschutzneuregelungsgesetz vom 19. 10. 1994 (BGBl. I, S. 2978).

7) GK-BetrVG-WIESE, a. a. O. (Fn. 2), § 37 Rn. 127.

Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG

§ 37 Abs. 7 BetrVG beinhaltet einen individuellen, auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an als geeignet anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gerichteten Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds. Nachdem insbesondere der Begriff „Geeignetheit“ in der Vergangenheit zum Teil recht großzügig ausgelegt wurde, schränkte das BAG die ausufernde Anerkennungspraxis unter Aufgabe seiner sog. Geprächstheorie letztlich deutlich ein.⁸⁾ Danach sind Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nur dann geeignet im Sinne des § 37 Abs. 7 BetrVG, wenn die zu vermittelnden Kenntnisse nach Zielsetzung und Inhalt darauf angelegt sind, für sach- und fachgerechte Ausübung der Betriebsratsstätigkeit zu sorgen. Das bedeutet, daß die Veranstaltung nennenswerte Vorteile für eine Betriebsratsstätigkeit mit der Folge nach sich ziehen muß, daß überwiegend gewerkschafts- und allgemeinpolitischen oder allgemeinbildenden Themen dienende Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die Anerkennung zu versagen ist, und zwar bereits dann, wenn einzelne Themen der Veranstaltung ungeeignet sind.

§ 37 Abs. 6 BetrVG: Anspruchsinhaber

Anders als Abs. 7 begründet Abs. 6 des § 37 BetrVG keinen individuellen Anspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds, sondern einen Kollektivanspruch der Betriebsvertretung. Das bedeutet, daß ein ordnungsgemäßer Beschluß des Betriebsrats ergehen muß, wer zu welchem Zeitpunkt an welcher Schulung teilnimmt. Erst danach erwirbt das einzelne Betriebsratsmitglied einen Individualanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Schulungsberechtigt wiederum sind alle Betriebsratsmitglieder, während Ersatzmitglieder demgegenüber grundsätzlich kein Anspruch auf Schulung zusteht⁹⁾. Etwas anders kann allerdings in Betracht kommen, wenn Ersatzmitglieder häufig, für längere Zeit oder sogar endgültig nachrücken, sofern der Erwerb der in der Schulung vermittelten Kenntnisse für die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates erforderlich ist¹⁰⁾. Auch Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben deshalb aufgrund dieses Amtes keinen Schulungsanspruch, sondern allenfalls in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglied. Das aber hat Konsequenzen: Da das Betriebsverfassungsrecht „fachliche Eignung“ der Wirtschaftsausschußmitglieder für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben voraussetzt, kann insoweit nur in Ausnahmefällen ein Schulungsbedürfnis angenommen werden¹¹⁾.

§ 37 Abs. 6 BetrVG: Erforderliche Kenntnisse

Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung kommen als Schulungsinhalte nur die Vermittlung solcher Kenntnisse in Betracht, die entsprechend der konkreten Situation im Betrieb einen unmittelbaren Bezug zur Betriebsratsstätigkeit dergestalt aufweisen, daß das betreffende Betriebsratsmitglied ohne diese Kenntnisse seine derzeitigen oder demnächst anfallenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nicht sachgerecht ausüben könnte. Die Thematik der Veranstaltung muß also einen Bezug zur Betriebsratsstätigkeit aufweisen, die Schulung gegenwärtig zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich (sog. Aktualität) und

das entsandte Betriebsratsmitglied schulungsbedürftig sein.

Beim vermittelten Wissen kann es sich sowohl um Grund- als auch um Spezialkenntnisse handeln, die das Betriebsratsmitglied für seine Betriebsratsstätigkeit benötigt, z. B. für einen besonderen Ausschuß dort. Im einzelnen liegt zur Frage zulässiger Schulungsinhalte inzwischen reichhaltige Judikatur vor. Dabei sind in jüngster Zeit vor allem Themen des Umweltschutzes und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den Blickpunkt gerückt: Da das Betriebsverfassungsrecht dem Betriebsrat zum Umweltschutz keine eigenständigen Beteiligungsrechte einräumt und allgemeiner Umweltschutz auch nicht betrieblichem Arbeitsschutz oder Arbeitssicherheit unterfällt, können Themen wie „Betriebsökologie“ oder „Umweltschutz“ nicht Gegenstand einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG sein¹²⁾. Demgegenüber soll eine Schulung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in aller Regel für die Betriebsratsarbeit erforderlich sein¹³⁾; freilich wird insoweit im Einzelfall zu prüfen sein, ob die konkrete Situation im Betrieb auch die notwendige Aktualität, also den konkreten Bezug zur Betriebsratsarbeit erkennen läßt. Auch Schulungen zu Themen wie „Lean Production“ oder „Gruppenarbeit“ können Bezug zur Betriebsratsstätigkeit aufweisen, wenn an vom Betriebsverfassungsrecht eingeräumte Beteiligungsrechte des Betriebsrats angeknüpft wird¹⁴⁾. Auch in diesen Fällen wird es aber maßgeblich darauf ankommen, ob die erforderliche Aktualität zu bejahen ist.

Für jede Schulung muß ein aktueller, betriebsbezogener Anlaß bestehen, es sei denn, Vermittlung sog. Grundkenntnisse, z. B. Einführungen erstmals gewählter Betriebsratsmitglieder in das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, steht in Rede. Mit anderen Worten: Ohne Vermittlung entsprechender Kenntnisse dürfte das betreffende Betriebsratsmitglied entweder sein Amt insgesamt oder jedenfalls ihm übertragene Betriebsratsaufgaben nicht sachgerecht ausüben in der Lage sein. Zutreffend hat es das BAG deshalb abgelehnt, Betriebsratsmitgliedern unabhängig vom Einzelfall einen generellen Anspruch auf Vermittlung von Grundkenntnissen der Arbeitssicherheit einzuräumen¹⁵⁾. Auch für Schulungen zur Rhetorik und Persönlichkeitsbildung lehnt das BAG eine Anerkennung als erforderliche Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 des BetrVG im Regelfall ab, da Rhetorikschulung zwar nützlich, nicht aber grundsätzlich notwendig sei, damit der Betriebsrat

8) Beschluß vom 11. 8. 1993 – 7 ABR 52/92 – AP Nr. 92 zu § 37 BetrVG 1972 = Eza Nr. 117 zu § 37 BetrVG 1972.

9) Ausf. SCHIEFER, Schulung und Weiterbildung im Arbeits- und Dienstverhältnis, 1993, Rn. 23; s. auch ders., NZA 1993, S. 822 ff., 823.

10) So HESS/SCHLOCHAUER/GLAUBITZ, BetrVG, 4. Aufl. 1993, § 37 Rn. 139 m. w. Nachw.

11) BAG vom 28. 4. 1988 – 6 AZR 39/86 – NZA 1989, S. 221, 222.

12) ArbG Köln vom 25. 6. 1992 – 6 BV 32/92 – n. v.; s. auch LORITZ, NZA 1993, S. 2 ff., 8 f.; und SCHIEFER, a. a. O. (Fn. 9), Rn. 58 a; ders., NZA 1993, S. 822 ff., 824.

13) ArbG Wesel vom 31. 3. 1993 – 3 BV 35/92 – DB 1993, S. 1096 (Ls.).

14) Zu diesbezüglichen Beteiligungsrechten vgl. HUNOLD, NZA 1993, S. 723; und – extensive Auslegung – SCHAUB/NEEF/SCHINDELE, BB 1993, Beil. 15.

15) Beschluß vom 29. 4. 1992 – 7 ABR 61/91 – NZA 1993, S. 375.

seine Aufgaben sachgerecht erfüllen könne¹⁶). Auch sei es nicht Zweck des § 37 Abs. 6 BetrVG, „intellektuelle Parität“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herzustellen. Vor diesem Hintergrund erwiesen sich deshalb auch Schulungen über aktuelle, noch nicht abgeschlossene Gesetzesvorhaben als nicht erforderlich, da bei Gesetzentwürfen regelmäßig damit gerechnet werden müsse, daß sie im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wesentliche Änderungen erführen oder gänzlich scheiterten¹⁷). Im Umkehrschluß ergibt sich daraus, daß Schulungen über Inhalte neuer Regelungen eines bereits verabschiedeten, aber noch nicht in Kraft getretenen Gesetzes erforderlich sein können, sofern die übrigen Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG vorliegen. Hingegen kann es nicht überzeugen, daß eine dreitägige Schulungsveranstaltung zum Thema „Aids“ grundsätzlich als erforderlich anzusehen sein soll, weil es sich um eine stets allgemeine und aktuelle Aufgabe der Betriebsräte handele¹⁸). Eine derartige Begründung läßt nämlich außer acht, daß das Moment der Aktualität in jedem Falle konkret darzulegen ist.

Was die Schulungsbedürftigkeit zu entsendender Betriebsratsmitglieder anbelangt, stellt die Rechtsprechung insbesondere auf dessen Vorkenntnisse, seine Funktion im Betriebsrat und seine verbleibende Amtszeit ab¹⁹). Deshalb sind weitere Schulungen überflüssig, wenn Betriebsratsmitglieder bereits über ausreichende Kenntnisse des Schulungsthemas verfügen, wobei neben nicht nur bereits vorhandenen freilich auch ggf. fehlende Vorkenntnisse zu berücksichtigen sind. Das zeitigt eine Reihe interessanter Konsequenzen: Setzt eine Veranstaltung Grundkenntnisse voraus, über die das entsandte Betriebsratsmitglied mangels Teilnahme an vorherigen Grundlehrgängen nicht verfügt, kann dies die Erforderlichkeit der Schulung entfallen lassen²⁰). Auch eine Veranstaltung zum Thema „Rechtsprechung aktuell“ erwies sich deshalb als nicht erforderlich, daß § 37 Abs. 6 BetrVG gerade keinen Anspruch auf laufende Unterrichtung über neueste Rechtsprechung zu betriebsverfassungs- und allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen einräumen wolle; vielmehr müsse der Betriebsrat jeweils konkret-aktuelle Betriebsbezogenheit²¹) belegen.

Erweist sich eine Schulungsveranstaltung als nicht erforderlich, kann der Arbeitgeber entsprechende Freistellungen ablehnen. Nimmt ein Betriebsratsmitglied dennoch an einer solchen Veranstaltung teil, so stellt sich die unberechtigte Teilnahme als Säumnis der Arbeitszeit und mithin als arbeitsvertragliche Leistungspflichtverletzung dar. In diesen Fällen können daher Abmahnung und ggf. Kündigung gerechtfertigt sein²²).

§ 37 Abs. 6 BetrVG: Kostentragung?

Die aus § 40 Abs. 1 BetrVG resultierende Pflicht des Arbeitgebers, für Bildungs- und Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Kosten zu tragen, gilt nicht unbegrenzt, sondern wird durch die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit sowie durch den koalitionsrechtlichen Grundsatz eingeschränkt, daß kein Verband zur Finanzierung gegnerischer Verbände verpflichtet werden kann. Daraus folgt, daß Gewerkschaften als Veranstalter von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen keinen Gewinn erzielen dürfen²³).

Auch im übrigen gilt, daß die Kosten für derartige Bildungs- und Schulungsveranstaltungen möglichst niedrig zu halten sind²⁴): Bei mehreren gleichwertigen Veranstaltungen hat der Betriebsrat sein Mitglied an derjenigen teilnehmen zu lassen, die für den Arbeitgeber geringere Kosten verursacht; andernfalls ist dieser nicht verpflichtet, die erhöhten Kosten zu tragen²⁵). Gleichermaßen verlangt das Gebot der Verhältnismäßigkeit, daß das Betriebsratsmitglied möglichst den kürzesten oder jedenfalls den kostengünstigsten Anreiseweg wählt, d. h. Schulungsort sollte sich in der Nähe befinden²⁶). Jedem Betriebsratsmitglied ist es deshalb grundsätzlich auch zuzumuten, mit anderen Fahrgegemeinschaften zu bilden, anstatt mit eigenem Privatwagen anzureisen²⁷). Nicht zu erstatten sind im übrigen sog. Vorhaltekosten gewerkschaftlicher Schulungsstätten, also Aufwand für Fremd- und/oder Eigenkapitalverzinsung, Grundstücksabgaben, Miete und Mietnebenkosten, Heizung, Beleuchtung, Reinigung; auch Honorare für beim Veranstalter bzw. seiner Spitzenorganisation angestellten oder ehrenamtlich tätigen Referenten sind nicht zu erstatten²⁸). Auch die ausufernden Kostenbeiträge, die unterschiedlichste Einrichtungen den Teilnehmern für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen berechnen, sind unter Hinweis auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit teilweise abgewiesen worden²⁹).

Da sich die Kostenübernahmeverpflichtung nach § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG nicht auf Kosten persönlicher Lebensführung erstreckt und der Arbeitgeber nach Abschn. 39 Abs. 1 LStR 1993³⁰) 20 v. H. tatsächlicher Verpflegungsaufwendungen als Haushaltsersparnis in Abzug bringen kann, muß jede Rechnung zumindest so aufgeschlüsselt sein, daß diese Rechnungskosten für den Arbeitgeber erkennbar sind³¹). Im übrigen müssen nicht nur Gewerkschaften kraft des koalitionsrechtlichen Grundsatzes, aus Schu-

16) Beschlüsse vom 20. 10. 1993 – 7 ABR 14/93 – AP Nr. 91 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA Nr. 116 zu § 37 BetrVG 1972; und vom 14. 9. 1994 – 7 ABR 27/94 – BB 1995, S. 201.

17) BAG vom 16. 3. 1988 – 7 AZR 557/87 – AP Nr. 63 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972.

18) LAG Frankfurt am Main vom 7. 3. 1991 – 12 TaBV 172/90 – NZA 1991, S. 981.

19) Ausf. SCHIEFER, a. a. O. (Fn. 9), Rnrm. 34 ff.

20) S. SCHIEFER, NZA 1993, S. 822 ff., 823, zu einem vom LAG Nds. entschiedenen Fall „Betriebsverfassung in der Rechtsprechung“.

21) LAG Frankfurt am Main vom 27. 1. 1994 – 12 TaBV 83/93 – n. v.

22) BAG vom 10. 11. 1993 – 7 AZR 682/92 – AP Nr. 4 zu § 28 BetrVG 1972 = EzA Nr. 28 zu § 611 BGB Abmahnung.

23) BAG vom 15. 1. 1992 – 7 ABR 23/90 – AP Nr. 41 zu § 40 BetrVG 1972 = EzA Nr. 68 zu § 40 BetrVG 1972; und vom 30. 3. 1994 – 7 ABR 45/93 – AP Nr. 2 zu § 47 BPersVG.

24) BAG vom 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83 – BAGE 52, 78 = AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA Nr. 85 zu § 37 BetrVG 1972; vgl. ferner – in der Rechtslehre – GK-BetrVG-WIESE, a. a. O. (Fn. 2), § 40 Rnrm. 83 ff.; FITTING/AUFFARTH/KAISER/HEITHE, BetrVG, 17. Aufl. 1992, § 40 Rn. 31; SCHIEFER, a. a. O. (Fn. 9), Rn. 75.

25) LAG Schleswig-Holstein vom 23. 9. 1987 – 5 Sa 409/87 – NZA 1988, S. 590 = BB 1988, S. 1389.

26) SCHIEFER, a. a. O. (Fn. 9), Rn. 77 m. w. Nachw.

27) LAG Hamm vom 13. 11. 1991 – 3 TaBV 110/91 – BB 1992, 781 Ls.

28) Übersicht zur Rspr. bei SCHIEFER, a. a. O. (Fn. 9), Rn. 75; s. auch BECKER-SCHAFFNER, BB 1994, S. 928 ff., 930 f.; offengelassen allerdings BAG vom 15. 1. 1992 – 7 ABR 23/90 – a. a. O. (Fn. 23).

29) Vgl. dazu SCHIEFER, NZA 1993, S. 822 ff., 825.

30) Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Steuerabzug vom Arbeitslohn – Lohnsteuer-Richtlinien 1993 (LStR 1993) – vom 7. 10. 1992 (BAnz. Nr. 196 a vom 17. 10. 1992).

31) BAG vom 30. 3. 1994 – 7 ABR 45/93 – a. a. O. (Fn. 23)

lungsveranstaltungen keinen Gewinn zu erzielen, tatsächlich entstandene Kosten im einzelnen spezifizieren und nachweisen³²), sondern auch private Veranstalter, jedenfalls dann, wenn eine Gewerkschaft die Ausrichtung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), deren Anteile sie zu 100 v. H. hält, übertragen und sich maßgeblichen Einfluß auf die Ausgestaltung der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vorbehalten hat. Die Zwischenschaltung eigenständiger juristischer Personen darf nicht dazu führen, daß Gewerkschaften entgegen dem koalitionsrechtlichen Grundsatz durch Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG Gewinne erzielen³³). Ohne detaillierte Spezifizierung der einzelnen Rechnungsposten ist der Arbeitgeber in diesen Fällen daher berechtigt, die Kostenübernahme zu verweigern. Allerdings kann der Arbeitgeber mit derartigen Einwendungen ausgeschlossen sein, wenn er vor Entsendung des Betriebsratsmitglieds bestätigt hatte, die bereits bezifferten Veranstaltungskosten gegen Rechnung begleichen zu wollen; entsprechende Zusagen können nämlich ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis bilden³⁴). – Sonderprobleme können sich schließlich beim Betriebsübergang nach § 613 a Abs. 1 BGB ergeben: Zwar tritt der Betriebserwerber grundsätzlich auch in die Haftung für Kostenübernahmeansprüche nach § 40 Abs. 1 i. V. m. § 37 Abs. 6 BetrVG ein; dennoch ist eine Haftung ausgeschlossen, wenn der Betriebsübergang nach Konkurseröffnung erfolgte und die Freistellungsansprüche der Betriebsratsmitglieder schon zuvor entstanden waren. Andernfalls stünde der Betriebsrat bei Forderungen nach § 40 Abs. 1 BetrVG nämlich besser als die übrigen Konkursgläubiger³⁵).

Vergütung teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder

Zum Teil schwierige Fragen sind entstanden, nachdem der EuGH im Wege der Vorabentscheidung die Ansicht vertrat, § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 BetrVG verstoße gegen den in Art. 119 EGV³⁶) verbrieften Grundsatz gleichen Entgelts für Männer und Frauen, soweit teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern für Teilnahme an ganztägigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

kein Anspruch darauf gewährt werde, über die normale Arbeitszeit hinausgehende Stunden entweder als Freizeit oder als Überstunden vergütet zu bekommen, es sei denn, diese Regelung sei durch objektive, nicht zur Diskriminierung wegen des Geschlechts führende Faktoren gerechtfertigt³⁷). Demgegenüber scheint das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung festhalten zu wollen, wonach keinem Betriebsratsmitglied ein Anspruch auf Ausgleich derjenigen Freizeit zusteht, die es für außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit liegende Schulungen aufwandte³⁸). Jedenfalls hat das BAG dem EuGH in einem zeitlich später liegenden Vorlagebeschluß die Frage unterbreitet, ob das Verbot mittelbarer Diskriminierung beim Arbeitsentgelt den nationalen Gesetzgeber hindere, das Betriebsratsamt als unentgeltlich zu führendes Ehrenamt auszugestalten und Betriebsratsmitglieder lediglich vor Einkommenseinbußen zu schützen, die sie sonst durch betriebsratsbedingte Versäumnis von Arbeitszeit erlitten³⁹). Inzwischen liegt dem EuGH ein weiterer Vorlagebeschluß zur Parallelfrage im Personalvertretungsrecht vor, ob nämlich der Ausgleich für Tätigkeiten in einer Personalvertretung Arbeitsentgelt im Sinne europäischer Vorschriften über Lohngleichheit von Mann und Frau sei, und ob – sofern die erste Frage bejaht werde – das geltende Lohnausfallprinzip einen sachlichen Grund zur Ungleichbehandlung darstelle⁴⁰).

32) BAG vom 15. 1. 1992 – 7 ABR 23/90 – a. a. O. (Fn. 23)

33) BAG vom 30. 3. 1994 – 7 ABR 45/93 – a. a. O. (Fn. 23)

34) Vgl. dazu SCHIEFER, NZA 1993, S. 822 ff., 825 f.

35) BAG vom 13. 7. 1994 – 7 ABR 50/93 –.

36) Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. 3. 1957 (BGBl. II, S. 766; ber. S. 1678 u. BGBl. 1958 UU, S. 64) in der Fassung des Vertrages über die Europäische Union vom 7. 2. 1992 (ABl. EG Nr. L 293/61).

37) EuGH vom 4. 6. 1992 – C 360/90 – EuGHZ 92, 256 = ZTR 1992, 343 AP Nr. 39 zu Art. 119 EWG-Vertrag = EzA Nr. 6 zu § 119 EWG-Vertrag; krit. HESS/SCHLOCHAUER/GLAUBITZ, a. a. O. (Fn. 10), § 37 Rn. 149; JUNKER, NJW 1994, S. 2527 f.; und SOWKA, DB 1992, S. 2030 ff., 2032.

38) Vgl. dazu Urteil vom 27. 6. 1990 – 7 AZR 292/89 – BAGE 65, 238 = AP Nr. 76 zu § 37 BetrVG 1972 = EzA Nr. 104 zu § 37 BetrVG 1972.

39) BAG vom 20. 10. 1993 – 7 AZR 581/92 –, ZTR 1994, 83.

40) ArbG Bremen vom 5. 5. 1993 – 7 Ca 7454 u. 7455/92 – EuZW 1993, S. 614, 615.