

## **BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 16.2.2005, 7 AZR 330/04**

### **Teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied - Freizeitausgleich - Berechnung**

#### **Tenor**

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Januar 2004 - 21 Sa 104/03 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

#### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche der Klägerin für von ihr in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung zum Ausgleich für die außerhalb ihrer Arbeitszeit erfolgte Teilnahme an einer Betriebsratsschulung.
- 2 Die Beklagte stellt Druckerzeugnisse her. Sie beschäftigt ca. 450 Arbeitnehmer mit unterschiedlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeiten zwischen fünf und 40 Stunden. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit aller Beschäftigten beträgt 21,5 Stunden wöchentlich. Die Klägerin arbeitet in der Korrekturabteilung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Stunden. Diese ist wie folgt verteilt:
  - 3  
Dienstag: 3 Stunden 50 Minuten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 11.50 Uhr  
  
Mittwoch: 8 Stunden 40 Minuten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 17.40 Uhr (1 Stunde Mittagspause)  
  
Donnerstag: 6 Stunden 30 Minuten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 15.30 Uhr (1 Stunde Mittagspause)
- 4 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der in der Korrekturabteilung tätigen Mitarbeiter liegt zwischen 10 und 25 Stunden.
- 5 Die Klägerin ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten bestehenden Betriebsrats. Sie nahm in der Zeit vom 8. bis 12. Juli 2002 an einer von der Gewerkschaft ver.di veranstalteten Schulung mit dem Thema "Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer" (Einführung in die Betriebsratsarbeit BR I) teil. Für die Dauer der Schulungsveranstaltung wurde sie unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. An der Schulungsveranstaltung nahmen zwei weitere vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder der Beklagten teil, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt. Diese wurden ebenfalls unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freigestellt. Nach dem Seminarangebot war als Seminarbeginn Montag, der 8. Juli 2002, 10.30 Uhr und als Seminarende Freitag, der 12. Juli 2002, 16.00 Uhr, vorgesehen.
- 6 Mit Schreiben vom 19. Juli 2002 teilte die Klägerin ihrer Abteilungsleiterin Folgendes mit:
  - 7  
"Sehr geehrte Frau C ,  
vom 8. - 12. Juli 2002 befand ich mich auf einer Betriebsratsschulung, für die ich eine Woche freigestellt wurde.  
Für die, über meine arbeitsvertraglich wöchentliche Arbeitszeit von 19 Stunden hinausreichende Betriebsrats Tätigkeit bis zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden) gem. § 37 Abs. 3 + 6 BetrVG möchte ich wie folgt Zeitausgleich nehmen:

am 25.7.02 = 6,5 Stunden  
am 30.7.02 = 4 Stunden  
am 1.8.02 = 6,5 Stunden  
am 7.8.02 = 8,5 Stunden  
25 Stunden 30 Minuten

Eine zusätzliche Mehrarbeit von 4,48 Stunden (Minuten) ergab sich aus der Wirtschaftsausschusssitzung am 19.07.02, die im obigen Antrag auf Freizeitausgleich mit berücksichtigt ist."

- 8 Dem Schreiben der Klägerin war ein Formular der Beklagten über den "Ausgleich von geleisteten Betriebsratsstunden" beigefügt. In diesem Formular ist seitens der Abteilungsleiterin vermerkt, der Ausgleich durch Freizeit erfolge an den genannten Tagen. Die Klägerin blieb zu den angegebenen Zeiten der Arbeit fern.
- 9 Mit Schreiben vom 6. September 2002 bat die Beklagte die Gewerkschaft ver.di als Seminarveranstalter um Angabe der täglichen Seminarzeiten einschließlich der Dauer der Pausen. Die Gewerkschaft ver.di teilte der Beklagten mit Schreiben vom 8. September 2002 mit:

10

"Fragen zum Grundseminar M 2805/02  
"Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer" vom 08. - 12.7.2002  
Sehr geehrte Frau K ,  
hiermit möchten wir Ihnen die gewünschten Zeiten mitteilen.  
Pausenzeiten der Bildungsstätte:

Frühstück	07.45 - 8.30 Uhr
Vitaminpause	10.20 - 11.00 Uhr
Mittagessen	12.30 - 13.00 Uhr, Freitags 12.00 Uhr
Kaffee/Kuchen	14.30 - 15.00 Uhr
Abendessen	18.00 - 18.30 Uhr

Seminarbeginn und Seminarende waren am 08.07.02 bzw. am 12.07.02 mit dem Mittagessen."

- 11 Die Beklagte zahlte der Klägerin für die von ihr wegen der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung in Anspruch genommenen 21 Ausgleichsstunden keine Vergütung. Diese hat die Klägerin mit der vorliegenden Klage geltend gemacht.
- 12 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe als Teilzeitbeschäftigte nach § 37 Abs. 6 iVm. § 37 Abs. 3 BetrVG einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Ausgleich für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit, aber innerhalb der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds erfolgte Teilnahme an der Schulungsveranstaltung einschließlich der Pausen und der notwendigen Reisezeit. Maßgeblich für den Umfang ihres Ausgleichsanspruchs sei die Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieder von 40 Stunden pro Woche. Die Schulung habe entsprechend dem Seminarangebot am 8. Juli 2002 nicht erst um 13.00 Uhr, sondern bereits um 10.30 Uhr begonnen und am 12. Juli 2002 nicht schon um 12.00 Uhr, sondern erst um 16.00 Uhr geendet. Dementsprechend habe sie die Anreise zu der Schulung am 8. Juli 2002 bereits um 8.00 Uhr mit ihrem Pkw von zu Hause aus angetreten. Am 12. Juli 2002 sei sie nach dem Ende der Schulung gegen 16.00 Uhr abgereist, wegen eines Staus aber erst um 18.00 Uhr zu Hause angekommen.
- 13 Die Klägerin hat beantragt

- 14 die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 218,19 Euro brutto nebst fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.
- 15 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klägerin habe die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Schulungszeiten nicht dargelegt. Sie habe daher die Arbeitsbefreiung von 21 Stunden zu Unrecht erhalten und könne hierfür keine Vergütung beanspruchen. Ausweislich der vom Seminarveranstalter mitgeteilten Zeiten habe die Schulung entgegen den Angaben der Klägerin am 8. Juli 2002 erst um 13.00 Uhr begonnen und am 12. Juli 2002 bereits um 12.00 Uhr geendet. Die außerhalb der individuellen Arbeitszeit der Klägerin angefallenen Pausen- und Reisezeiten könnten nicht als Schulungszeiten berücksichtigt werden. Im Übrigen sei der Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebs von 21,5 Stunden, zumindest aber auf die Höchstarbeitszeit der in der Korrekturabteilung beschäftigten Mitarbeiter von 25 Stunden pro Woche begrenzt. Außerdem habe die Klägerin die Arbeitsbefreiung eigenmächtig in Anspruch genommen. Die Gewährung von Arbeitsbefreiung und die Anerkennung von Ausgleichsansprüchen erfolge nicht durch die Abteilungsleiterin, sondern durch die Prokuristin.
- 16 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe

- 17 Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat konnte nicht abschließend entscheiden, ob der Klägerin die geltend gemachte Vergütung für die in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung nach § 611 BGB iVm. § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 3 BetrVG zusteht. Das hängt davon ab, in welchem Umfang die Klägerin zum Ausgleich für die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegende Teilnahme an der Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 iVm. § 37 Abs. 3 BetrVG Arbeitsbefreiung beanspruchen kann. Zur Beurteilung dieser Frage bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht. Die weitere Sachaufklärung erübrigt sich nicht deswegen, weil die Klägerin die Arbeitsbefreiung eigenmächtig in Anspruch genommen hätte und die Klage deshalb unbegründet wäre, wovon die Beklagte ausgeht, oder weil die Klage auf Grund eines Anerkenntnisses der Beklagten begründet wäre, wie die Klägerin meint. Beides ist nicht der Fall.
- 18 I. Der Klägerin steht für die in Anspruch genommenen 21 Ausgleichsstunden das vereinbarte Arbeitsentgelt zu, wenn auf ihre Teilnahme an der Schulungsveranstaltung einschließlich der erforderlichen Reisezeiten und der während der Schulungstage angefallenen Pausen 21 Stunden entfielen, die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit, aber innerhalb der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers lagen. Ob das der Fall ist, konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

- 19 1. Nach § 611 BGB iVm. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für Zeiten einer Arbeitsbefreiung zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen war. Dies gilt nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG in der ab 28. Juli 2001 geltenden Fassung entsprechend für die erforderliche Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Insoweit sind nach § 37 Abs. 6 Satz 2 1. Halbsatz BetrVG betriebsbedingte Gründe auch gegeben, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt. Nach § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 2 BetrVG pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Eine Besonderheit der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG liegt vor, wenn die Arbeitszeit von der üblichen Arbeitszeit abweicht. Derartige Abweichungen können sich sowohl hinsichtlich der Lage als auch hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit ergeben (*Fitting BetrVG 22. Aufl. § 37 Rn. 189; GK-BetrVG/Wiese/Weber 7. Aufl. § 37 Rn. 212; Löwisch BB 2001, 1734, 1742*). Der betriebsübliche Umfang der Arbeitszeit ist derjenige eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Die Teilzeitbeschäftigung ist daher eine Besonderheit iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG (*BT-Drucks. 14/5741 S. 41; ErfK/Eisemann 5. Aufl. § 37 BetrVG Rn. 22; Fitting BetrVG 22. Aufl. § 37 Rn. 189; Richardi/Thüsing BetrVG 9. Aufl. § 37 Rn. 135 a; DKK-Wedde BetrVG 9. Aufl. § 37 Rn. 137; GK-BetrVG/Wiese/Weber 7. Aufl. § 37 Rn. 212*). Die übliche Lage der Arbeitszeit wird durch die in dem Betrieb allgemein festgelegte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bestimmt. Abweichungen hiervon stellen eine Besonderheit iSd. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG dar. Dabei muss die betriebsübliche Arbeitszeit nicht für den gesamten Betrieb einheitlich geregelt sein, vielmehr kann sie für verschiedene Arbeitsbereiche oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich festgelegt sein (*BAG 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 56, zu B II 1 der Gründe*). Für die Beurteilung, ob eine Besonderheit iSd. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG vorliegt, ist in einem solchen Fall auf die betriebsübliche Arbeitszeit des Arbeitsbereichs oder der Arbeitnehmergruppe abzustellen, dem oder der das Betriebsratsmitglied angehört (*BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>, zu II 1 der Gründe*). Daraus ergibt sich allerdings kein unbeschränkter Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds auf bezahlte Arbeitsbefreiung zum Ausgleich für die außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit liegende Teilnahme an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung. Nach § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs vielmehr pro Schultag auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers begrenzt. Da die gesetzliche Regelung ausdrücklich auf den Schultag abstellt, ist für den Umfang des Ausgleichsanspruchs nicht die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers maßgeblich, sondern dessen konkrete Arbeitszeit an dem betreffenden Schultag. Außerdem ist auf diese Arbeitszeit eine dem Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 2 BetrVG gewährte Arbeitsbefreiung anzurechnen. Durch diese Begrenzung soll verhindert werden, dass an einer Schulungsveranstaltung teilnehmende teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder besser gestellt werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen im Betrieb (*BT-Drucks. 14/5741 S. 41; BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - aaO*).
- 20 2. Einen Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 6, § 37 Abs. 3 BetrVG können nicht nur die reinen Schulungszeiten, sondern auch die zur An- und Abreise notwendigen Zeiten sowie die während der Schulungsveranstaltung anfallenden Pausenzeiten begründen.

- 21 a) Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung notwendiger betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 BetrVG begründen, soweit sie mit der Durchführung der entsprechenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen (*BAG 16. April 2003 - 7 AZR 423/01 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 138 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 1, zu I 2 der Gründe*). Das gilt nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsprechend. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts kann sich daher auch für die notwendige Zeit der An- und Abreise zum bzw. vom Schulungsort ergeben (*BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - zVv., zu I der Gründe*).
- 22 b) Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung umfasst entgegen der Auffassung der Beklagten neben den reinen Schulungszeiten auch die während des Schultags anfallenden Pausen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Hierfür spricht bereits der Wortlaut des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG, wonach die Absätze 2 und 3 entsprechend gelten für die "Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen" und nicht nur für die Schulungs- und Bildungszeiten. Die Teilnahme an einer Veranstaltung wird zeitlich begrenzt durch deren Beginn und Ende. Deshalb erfasst die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung die Zeit zwischen dem Beginn und dem Ende der Schulung an dem betreffenden Schultag. Dazu gehören auch die während dieser Zeit anfallenden Pausen. Dieses Verständnis entspricht Sinn und Zweck der Regelung über den Anspruch teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder auf bezahlte Arbeitsbefreiung zum Ausgleich für die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegenden Schulungszeiten. Dadurch soll verhindert werden, dass teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder ein größeres Freizeitopfer anlässlich der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erbringen müssen als vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder (*BT-Drucks. 14/5741 S. 41*). Dieser Regelungszweck gebietet es, die zwischen Beginn und Ende der Schulung an dem betreffenden Schultag liegende Zeit insgesamt und ohne Abzug der während der Schulung anfallenden Pausen als Zeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung zu berücksichtigen. Soweit diese Zeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegt, erbringt das Betriebsratsmitglied auch während der Pausen ein Freizeitopfer. Entgegen der Auffassung der Beklagten werden teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder dadurch nicht besser gestellt als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer des Betriebs. Diese erhalten zwar für Arbeitspausen grundsätzlich keine Vergütung, sondern nur für die Arbeitszeit. Diesem Umstand wird durch die Regelung in § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG jedoch dadurch Rechnung getragen, dass der Ausgleichsanspruch des teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem jeweiligen Schultag begrenzt ist.
- 23 3. Hiernach kann die Klägerin zum Ausgleich für die außerhalb ihrer Arbeitszeit erfolgte Teilnahme an der Schulung einschließlich der während der Schultage angefallenen Pausen und der erforderlichen Reisezeiten grundsätzlich entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts beanspruchen. Der Umfang des Ausgleichsanspruchs ist allerdings pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der geltend gemachte Vergütungsanspruch für die genommenen 21 Ausgleichsstunden hängt somit davon ab, ob auf die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung 21 Stunden entfielen, die wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung als Besonderheit der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit, aber innerhalb der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers lagen. Das konnte der Senat auf der Grundlage der bisher getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend entscheiden.

24 a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer keine ausreichenden tatsächlichen Feststellungen getroffen. Es ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass für die Begrenzung des Ausgleichsanspruchs grundsätzlich die betriebliche Dauer und Lage der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers maßgeblich ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber insoweit ohne nähere Begründung eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, verteilt auf jeweils 8,5 Stunden montags bis donnerstags in der Zeit von 8.00 Uhr bis 17.30 Uhr und sechs Stunden freitags in der Zeit von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr zugrundegelegt. Hierbei handelt es sich um die längste regelmäßige Arbeitszeit eines im Betrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmers. Dies ist aber nicht ohne weiteres die für den Umfang des Ausgleichsanspruchs der Klägerin maßgebliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Denn die Arbeitszeit muss nicht für den gesamten Betrieb einheitlich geregelt sein. Sie kann vielmehr für verschiedene Arbeitsbereiche oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich festgelegt sein (*BAG 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 56, zu B II 1 der Gründe; 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - zVv., zu II 1 der Gründe*). Welche Arbeitszeitregelungen für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten bestehen, hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht festgestellt. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist für die Begrenzung des Umfangs des Ausgleichsanspruchs der Klägerin nicht die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebs von 21,5 Stunden oder die längste regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers der Korrekturabteilung, der die Klägerin angehört, von 25 Stunden pro Woche maßgeblich. Denn bei diesen Arbeitszeiten handelt es sich nicht um die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG, sondern um Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Der Umfang der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ist zwar weder in § 37 Abs. 6 BetrVG noch an anderer Stelle gesetzlich festgelegt. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmer des Betriebs oder einer Betriebsabteilung anzusehen sind, die mit der durchschnittlichen oder der längsten Arbeitszeit beschäftigt sind. Denn es ist denkbar, dass in einem Betrieb nur teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer tätig sind. Wegen des Fehlens einer gesetzlichen Definition des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ist von dem allgemeinen Verständnis dieses Begriffs auszugehen. Danach ist der Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt, der einen Arbeitsvertrag über die einem Arbeitstag üblicherweise entsprechende Zeit hat (*vgl. Duden, Das große Wörterbuch der Deutschen Sprache 3. Aufl.*). Die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG kann daher nur eine Arbeitszeit sein, deren Dauer sich im Rahmen der für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer allgemein üblichen regelmäßigen Arbeitszeiten bewegt. Dabei können tarifvertragliche Festlegungen als Orientierung dienen. Betriebliche Arbeitszeiten, die wesentlich geringer sind als in einschlägigen Tarifverträgen festgelegte regelmäßige Arbeitszeiten, können daher nicht als Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG angesehen werden. So verhält es sich bei wöchentlichen Arbeitszeiten von 21,5 Stunden oder 25 Stunden in Betrieben, die Druckerzeugnisse herstellen. Dort beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit zumindest 35 Stunden.

- 25 b) Das Landesarbeitsgericht wird daher tatsächliche Feststellungen sowohl zum Umfang als auch zu der Lage der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zu treffen haben. Dabei ist grundsätzlich auf die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebs der Beklagten abzustellen. Sollte diese unterschiedlich festgelegt sein, zB für verschiedene Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen, kommt es für den Umfang des Ausgleichsanspruchs der Klägerin auf die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer der Abteilung oder Arbeitnehmergruppe an, der die Klägerin angehört (*BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - zVv., zu II 1 der Gründe*). Da die Klägerin in der Korrekturabteilung beschäftigt ist, ist zunächst auf die Arbeitszeit eines in dieser Abteilung tätigen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers abzustellen. Nachdem es in dieser Abteilung keine vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer geben dürfte, ist zu prüfen, ob anhand der für diese Abteilung geltenden Arbeitszeitregelung bestimmt werden kann, mit welcher Arbeitszeit ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dort tätig wäre. Lässt sich dies nicht ermitteln, ist entsprechend der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers des Betriebs, der die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausübt wie die Klägerin, abzustellen. Fehlt ein solcher Arbeitnehmer, ist die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 4 TzBfG anhand des für den Betrieb der Beklagten fachlich geltenden Tarifvertrags, bei Fehlen eines solchen nach der Branchenüblichkeit zu bestimmen.
- 26 c) Das Landesarbeitsgericht wird außerdem aufzuklären haben, um welche Uhrzeit die Schulung am 8. Juli 2002 begonnen und um welche Uhrzeit sie am 12. Juli 2002 geendet hat und welche Zeit für die Anreise zum Schulungsort am 8. Juli 2002 erforderlich war. Außerdem wird zu prüfen sein, ob und ggf. in welchem Umfang die Schulungsveranstaltung einschließlich der erforderlichen Reisezeiten an den An- und Abreisetagen innerhalb der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers lag.
- 27 aa) Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Schulung am Montag, dem 8. Juli 2002 bereits um 10.30 Uhr begonnen und die Klägerin die Anreise zur Schulungsstätte um 8.00 Uhr mit ihrem Pkw angetreten hat. Dies hat die Klägerin zwar unter Vorlage des Seminarangebots behauptet. Die Beklagte hat dieses Vorbringen jedoch bestritten und dargelegt, die Schulung habe nach Mitteilung des Seminarveranstalters am 8. Juli 2002 erst um 13.00 Uhr begonnen, so dass unter Zugrundelegung der erforderlichen Anfahrtszeit von einem Reisebeginn um 11.00 Uhr auszugehen sei. Dieses Bestreiten durfte das Landesarbeitsgericht nicht als unbeachtlich behandeln mit der Begründung, die der Beklagten von dem Seminarveranstalter erteilte Auskunft betreffe wegen der angegebenen, von dem Seminarangebot abweichenden Seminarnummer "offensichtlich" eine andere Veranstaltung. Denn die Auskunft des Seminarveranstalters bezog sich ausdrücklich auf das vom 8. bis 12. Juli 2002 in der Bildungsstätte veranstaltete Grundseminar "Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer". Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war das Bestreiten der Beklagten unter Bezugnahme auf die Auskunft des Seminarveranstalters auch nicht deshalb unbeachtlich, weil die Klägerin selbst bei einem späteren Seminarbeginn von dem in dem Seminarangebot angegebenen Beginn der Veranstaltung ausgehen durfte. Die Klägerin hat weder die Einladung mit den endgültig festgelegten Seminarzeiten vorgelegt, noch hat sie behauptet, dass das Seminar zwar erst um 13.00 Uhr begonnen habe, sie aber auf Grund des Seminarangebots von einem früheren Beginn um 10.30 Uhr ausgegangen sei. Die Klägerin hat vielmehr vorgetragen, das Seminar habe entsprechend dem Seminarangebot tatsächlich bereits um 10.30 Uhr begonnen. Angesichts des substantiierten Bestreitens der Beklagten durfte das Landesarbeitsgericht die Behauptung der Klägerin nicht zu ihren Gunsten als wahr unterstellen. Das hat die Beklagte mit der Revision zu Recht gerügt.

- 28 bb) Gleiches gilt für die von der Beklagten bestrittene Behauptung der Klägerin, das Seminar habe am Freitag, dem 12. Juli 2002 erst um 16.00 Uhr geendet und sie sei gegen 18.00 Uhr zu Hause eingetroffen. Auch insoweit hat das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Beklagten, nach Mitteilung des Seminarveranstalters habe das Seminar am 12. Juli 2002 bereits mit dem Mittagessen um 12.00 Uhr geendet, rechtsfehlerhaft übergangen. Auf diese streitige Frage käme es allerdings nicht an, wenn die weitere Sachaufklärung ergeben sollte, dass die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, wie vom Landesarbeitsgericht bisher angenommen, freitags sechs Stunden in der Zeit von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr beträgt. Dann wäre der Ausgleichsanspruch der Klägerin für diesen Schulungstag ohnehin auf die Zeit von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr begrenzt. Dieser Ausgleichsanspruch stünde der Klägerin auch dann zu, wenn die Schulung am 12. Juli 2002 entsprechend dem Vortrag der Beklagten bereits um 12.00 Uhr geendet hätte und zwei Stunden für die Rückreise zu veranschlagen wären.
- 29 d) Sollte das Landesarbeitsgericht auf Grund der neuen Verhandlung erneut feststellen, dass die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers iSv. § 37 Abs. 6 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG 40 Stunden pro Woche beträgt, verteilt auf tägliche Arbeitszeiten von 8,5 Stunden montags bis donnerstags in der Zeit von 8.00 Uhr bis 17.30 Uhr und sechs Stunden freitags in der Zeit von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr, wäre der mit der Klage geltend gemachte Zahlungsanspruch in vollem Umfang begründet, wenn die Schulung am 8. Juli 2002 tatsächlich um 10.30 Uhr begonnen und die Klägerin dementsprechend die Anreise bereits um 8.00 Uhr angetreten hätte. Sollte die Schulung am 8. Juli 2002 jedoch erst um 13.00 Uhr begonnen haben und als erforderliche Reisezeit die Zeit ab 11.00 Uhr zu veranschlagen sein, bestünde für diesen Schulungstag nur ein Ausgleichsanspruch für 6,5 Stunden in der Zeit von 11.00 Uhr bis 17.30 Uhr. Die Klage wäre daher im Umfang der Vergütung für zwei Stunden unbegründet.
- 30 II. Der geltend gemachte Vergütungsanspruch für die in Anspruch genommenen Ausgleichsstunden scheidet entgegen der Auffassung der Beklagten nicht daran, dass die Arbeitsbefreiung nicht genehmigt war. Das ist nicht der Fall. Die Klägerin ist nicht ohne Genehmigung der Arbeit fern geblieben, sondern auf Grund der seitens der Abteilungsleiterin C gewährten Arbeitsbefreiung. Die Erklärung der Abteilungsleiterin muss sich die Beklagte zurechnen lassen.
- 31 1. Die Klägerin hat die Arbeitsbefreiung mit Schreiben vom 19. Juli 2002 unter Beifügung des von der Beklagten dazu entworfenen und im Betrieb verwendeten Formulars beantragt. Auf dem Formular ist vermerkt, dass der Ausgleich durch Freizeit zu den angegebenen Zeiten erfolgt. Unterzeichnet ist diese Erklärung von der Abteilungsleiterin C .
- 32 2. Das Landesarbeitsgericht hat die Erklärung der Abteilungsleiterin C dahingehend ausgelegt, dass damit die beantragte Arbeitsbefreiung angeordnet wurde. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auf den Wortlaut des Formulars abgestellt, nach dem der Ausgleich durch Freizeit an dem betreffenden Tag "erfolgt" und nicht etwa nur eine Unbedenklichkeit der beantragten Ausgleichszeiten festgestellt wird. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht aus dem Aufbau des Formulars zutreffend geschlossen, dass eine Erklärung der Geschäftsleitung nur erforderlich ist, wenn der beantragte Ausgleich durch Freizeit aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen kann und die für die Betriebsratstätigkeit aufgewandte Zeit zu vergüten ist. Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsbefreiung mit der Unterzeichnung durch die Abteilungsleiterin noch nicht genehmigt ist, sondern es dazu einer Erklärung der Prokuristin der Beklagten bedarf, lassen sich dem Formular nicht entnehmen.

- 33 3. Die Beklagte muss sich die seitens der Abteilungsleiterin gewährte Arbeitsbefreiung zurechnen lassen (§ 164 Abs. 1 BGB). Das gilt selbst dann, wenn den Abteilungsleitern eine Vollmacht nicht oder nicht wirksam erteilt worden sein sollte (vgl. BGH 8. November 1984 - III ZR 132/83 - NJW 1985, 730, zu 3 a der Gründe; 2. Mai 2000 - XI ZR 108/99 - NJW 2000, 2270, zu II 2 der Gründe; 18. September 2001 - XI ZR 321/00 - NJW 2001, 3774, zu II 5 der Gründe; Palandt/Heinrichs BGB 64. Aufl. §§ 170 bis 173 Rn. 1) . Durch die Verwendung des von ihr selbst gestalteten Formulars zum Ausgleich von Betriebsratstätigkeit durch Freizeit hat die Beklagte den Mitgliedern des Betriebsrats zumindest schlüssig mitgeteilt, dass der jeweilige Abteilungsleiter zur Gewährung der Arbeitsbefreiung bevollmächtigt ist (§ 171 Abs. 1 BGB). Bei der Mitteilung nach § 171 Abs. 1 BGB handelt es sich um eine geschäftsähnliche Handlung, die bei Fehlen einer wirksamen Vollmacht zur Begründung einer Rechtsscheinsvollmacht führt (Palandt aaO Rn. 4) . Anhaltspunkte dafür, dass der Klägerin eine möglicherweise fehlende Vollmacht ihrer Abteilungsleiterin bekannt gewesen sein könnte und sie deshalb nach § 173 BGB gehindert wäre, sich auf die Rechtsscheinsvollmacht zu berufen, sind vom Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch sonst ersichtlich. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, dass der Klägerin vor der Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung eine von dem Formular abweichende betriebliche Verfahrensweise mitgeteilt wurde oder auf Grund sonstiger Umstände bekannt war.
- 34 III. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht erübrigte sich nicht deshalb, weil der geltend gemachte Zahlungsanspruch allein wegen der bewilligten Arbeitsbefreiung begründet wäre. In der Gewährung von Arbeitsbefreiung liegt kein Anerkenntnis der Beklagten, die Zeit der Arbeitsbefreiung unabhängig von einer dazu bestehenden rechtlichen Verpflichtung vergüten zu wollen. Die Arbeitsbefreiung wurde ausweislich des verwendeten Formulars zum "Ausgleich von geleisteten Betriebsratsstunden ..." gewährt. Die Beklagte wollte damit erkennbar ihren Pflichten aus § 37 Abs. 6 iVm. § 37 Abs. 3 BetrVG nachkommen und nicht losgelöst von einer rechtlichen Verpflichtung einen Vergütungsanspruch zusagen.
- 35 IV. Über die Kosten der Revision hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen der erneuten Entscheidung zu befinden.

Gräfl

Wolf

Bepler

Berger

Krasshöfer