

Ausgleich für Betriebsrattätigkeit



Mit einer spannenden Fallkonstellation hatte sich das Arbeitsgericht Frankfurt im letzten Jahr auseinander zu setzen.

§37 Abs.3 BetrVG bestimmt, dass zum Ausgleich für Betriebsrattätigkeit, die außerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt worden ist, ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung hat. Die Arbeitsbefreiung ist dann innerhalb eines Monats zu gewähren, sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. Allerdings gelten diese Grundsätze nur dann, wenn es betriebsbedingte Gründe waren, die dazu führten, dass die Betriebsrattätigkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit erbracht werden musste.

Der Kläger, Mitglied eines 19-köpfigen Betriebsrates (und selbst nicht gemäß § 38 BetrVG dauerhaft freigestellt), hatte knapp € 2.000,00 brutto als Ausgleich für außerhalb seiner regulären Arbeitszeit erbrachte Betriebsrattätigkeit eingeklagt, da es keinen Zeitausgleich innerhalb eines Monats gegeben habe.

Hierzu hatte er verschiedene Zeitaufstellungen vorgelegt und diese (stichwortartig) mit einer kurzen Begründung versehen. Sehr häufig fanden sich hierbei Zeiten am Wochenende und während seiner Urlaubszeiten, in denen der Kläger von Kollegen wegen „kollektivrechtlicher Fragestellungen“ angerufen worden war.

Auf die Frage, warum es sich hierbei um Betriebsrattätigkeit handele, die der Kläger nicht auch während seiner regulären Arbeitszeit habe erbringen können, teilte der Kläger im Rahmen des Prozesses mit, dass er selbst regulär im Schichtplan von 05.00 Uhr bis 12.37 Uhr eingesetzt sei, während seine Kollegen stets auch andere Schichtzeiten wahrnehmen würden. Zudem kenne er – aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit – die Mehrzahl seiner Kollegen persönlich, sodass diese auch im Besitz seiner privaten Telefonnummer seien. Im Ergebnis sei er mit seinem Vorgehen dem Arbeitgeber sogar entgegen gekommen, da die Mitarbeiter alternativ

während ihres Dienstes den Betriebsrat hätten aufsuchen müssen, also teilweise ihre Fragen dann auch während ihrer regulären Arbeitszeit hätten stellen müssen. Insofern sei es auch für den Arbeitgeber sehr sinnvoll, wenn kollektivrechtliche Fragen außerhalb der regulären Arbeitszeit seiner Kollegen (und seiner eigenen) diskutiert würden, da hierdurch die betrieblichen Beeinträchtigungen doch zusätzlich reduziert würden.

Der Arbeitgeber hatte hierzu eingewendet, dass er eine betriebliche Notwendigkeit, um die Betriebsrattätigkeit außerhalb der regulären Tätigkeit des Klägers durchführen zu müssen, nicht erblicken könne. Zudem würde der Kläger zwar in der Tat im Dienstplan mit einem Dienst von 05.00 Uhr bis 12.37 Uhr geführt, rein faktisch bestimme der Kläger seine Arbeitszeit jedoch selbst. Dies werde etwa daran ersichtlich, dass er im Jahr 2014 (unter Berücksichtigung von Urlaub und Krankheit) von möglichen 188 Arbeitstagen ohnehin lediglich an 3 Arbeitstagen seiner originären Tätigkeit nachgegangen sei, während er an 185 Tagen ausschließlich Betriebsrattätigkeit verrichtet habe. Die Erfassung im Dienstplan diene somit in erster Linie der Abrechnung und sei nicht im Sinne einer verbindlichen Festlegung der Arbeitszeit für den Kläger zu verstehen. Zudem habe der Arbeitgeber auch faktisch gar keine Möglichkeit Arbeitsbefreiung zu erteilen, da der Kläger seine Arbeitszeiten autonom gestalten könne.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in seiner Entscheidung den Anspruch vollumfänglich abgewiesen und zunächst moniert, die vom Kläger eingereichten Anlagen könnten substantiierten Vortrag im Prozess nicht ersetzen. Unabhängig davon stelle es auch keinen betriebsbedingten Grund dar, wenn der Kläger Anrufe von Kollegen am Wochenende oder während seines Urlaubs entgegen nehme. Insbesondere sei nicht ersichtlich, warum die Angelegenheit nicht auch während der regulären Arbeitszeit (zu einem späteren Zeitpunkt) hätte geklärt werden können. Zumal zu berücksichtigen sei, dass nach § 37 Abs. 1 BetrVG die Mitglieder des Betriebsrates ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ausführen und – wie sich bereits aus dem Wortlaut des § 37 Abs. 3 BetrVG ergäbe – nicht jede

Betriebsrattätigkeit außerhalb der Arbeitszeit einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung (oder Ausgleich in Geld) begründen solle. (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 08. September 2015, 5 Ca 1593/15)

Praxistipp:

Mitglieder des Betriebsrates, die außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit von Kollegen kontaktiert werden, müssen im Zweifelsfall also damit rechnen, dass ihre Tätigkeit nicht unter die Regelung des § 37 Abs. 3 BetrVG fallen wird. Vielmehr bedarf es entsprechender Darlegung, warum das Telefonat mit dem Kollegen nicht aufgeschoben werden konnte (bis wieder reguläre Arbeitszeit besteht), bzw. warum aus betrieblichen Gründen eine gemeinsame Arbeitszeit zwischen Betriebsratsmitglied und Kollegen nicht zeitnah gegeben gewesen wäre. Auf der anderen Seite muss der Arbeitgeber – bei konsequenter Umsetzung dieses Urteils – natürlich in Kauf nehmen, dass der reguläre Arbeitsablauf erheblich mehr gestört wird, wenn Betriebsratsthemen während der regulären Arbeitszeit geklärt werden.

*Carsten Kohles
Rechtsanwalt*

