



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2020 mit folgenden Themen:

- 1. Freizeitausgleichsanspruch bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit**
BAG, Urteil vom 15.05.2019, Az.: 7 AZR 396/17
- 2. Zuschläge für freigestelltes Betriebsratsmitglied**
ArbG Dresden, Urteil vom 27.02.2019, Az.: 13 Ca 2259/18
- 3. „Zwangsräumung“ des Betriebsratsbüros**
LAG Hessen, Beschluss vom 14.01.2019, Az.: 16 TaBVGa 6/19

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

.....

- 1. Freizeitausgleichsanspruch bei Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit**
BAG, Urteil vom 15.05.2019, Az.: 7 AZR 396/17

Einer bezahlten Freistellung während der Schicht vor der Betriebsratssitzung und dem späteren Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit liegen unterschiedliche Schutzzwecke zugrunde, die jeweils für sich genommen den jeweiligen Anspruch rechtfertigen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein in Wechselschicht arbeitendes Betriebsratsmitglied wurde für den Arbeitstag vor der Betriebsratssitzung freigestellt, wenn es an diesem Tage Nachtschicht zu leisten gehabt hätte. Für die Zeit der Betriebsratssitzung stellte die Arbeitgeberin das Betriebsratsmitglied unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeitsleistung frei. Wurde das Betriebsratsmitglied allerdings darüber hinaus außerhalb seiner Arbeitszeit für den Betriebsrat tätig, lehnte sie einen Freizeitausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG ab. Die hiergegen gerichtete Klage des Betriebsratsmitglieds hatte vor dem BAG Erfolg. Dem Anspruch auf Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit geleistete Betriebsratstätigkeit steht nicht entgegen, dass die beklagte Arbeitgeberin das Betriebsratsmitglied in der Nachtschicht vor der Betriebs-



ratstätigkeit bezahlt freigestellt hatte. Die Freistellung in der Nachtschicht erfolgt regelmäßig aufgrund der sich aus § 37 Abs. 2 BetrVG ergebenden rechtlichen Verpflichtung. Wenn und soweit aber Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit geleistet wird, ist Rechtsgrundlage für den Freizeitausgleichsanspruch nicht § 37 Abs. 2 BetrVG, sondern § 37 Abs. 3 BetrVG. Diese Norm hat vornehmlich einen Ausgleich für die betriebsbedingte Aufopferung persönlicher Freizeit zum Inhalt und damit eine andere Schutzrichtung als § 37 Abs. 2 BetrVG.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 2, 3 BetrVG sind immer wieder Anlass für Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Entscheidung des BAG stellt heraus, dass beide Ansprüche unabhängig voneinander nebeneinander bestehen.

2. Zuschläge für freigestelltes Betriebsratsmitglied

ArbG Dresden, Urteil vom 27.02.2019, Az.: 13 Ca 2259/18

Das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern darf sich durch eine Freistellung nicht verringern. Ihnen stehen auch die Zuschläge für Nachtarbeit zu, wenn sie ohne die Freistellung entsprechend gearbeitet hätten.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der jetzt voll freigestellte Betriebsratsvorsitzende hatte vor seiner Freistellung im Schichtdienst gearbeitet und hierfür Zuschläge erhalten. Diese Zuschläge erhielt er nach seiner Freistellung nicht mehr, der Arbeitgeber gewährte ihm stattdessen eine Pauschalzahlung, die allerdings unterhalb der Höhe der bisher erzielten Zuschläge lag. Die Differenz machte der Betriebsratsvorsitzende erfolgreich vor dem Arbeitsgericht geltend. Das Gericht führte aus, dass das sich aus §§ 37 Abs. 1, 78 Satz 2 BetrVG ergebende Benachteiligungsverbot zum Inhalt hätte, dass sich das Gehalt von Betriebsratsmitgliedern durch die Betriebsratstätigkeit nicht verringern dürfe. Dies gelte auch für vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsratsvorsitzende sei also finanziell so zu stellen, als wenn er normal gearbeitet hätte. Dies umfasse auch die Schichtzulagen in voller Höhe.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Der Entscheidung liegt die ständige Rechtsprechung des BAG zugrunde (z.B. BAG vom 18.05.2016, Az. 7 AZR 401/14). Danach haben vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder auch dann Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge, wenn sie ohne ihre Freistellung Nachtarbeit zu leisten hätten. Vorsicht ist allerdings geboten, wenn (freigestellte) Betriebsratsmitglieder aufgrund ihres Amtes einer Änderung ihrer Arbeitsbedingungen zustimmen. Verschieben sie etwa aufgrund ihres Amtes oder ihrer Freistellung ihre Arbeitszeit auf einen Zeitpunkt, für den keine (Nachtarbeits-) Zuschläge anfallen, verlieren sie unwiederbringlich ihre Ansprüche auf diese Zuschläge.



3. „Zwangsräumung“ des Betriebsratsbüros

LAG Hessen, Beschluss vom 14.01.2019, Az.: 16 TaBVGa 6/19

Ein Arbeitgeber hat kein Recht, die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten zu entziehen, wenn der Betriebsrat dem nicht zustimmt und der Arbeitgeber keinen Räumungstitel erwirkt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Arbeitgeber hatte dem Betriebsrat zwei Räume im Erdgeschoss zur Verfügung gestellt. Da er einen Umbau plante, teilte er dem Betriebsrat mit, dass er ihm ab sofort Räume in einem anderen Gebäudeteil zuweisen würde. Der Umzug sei schon geplant; der Betriebsrat wurde aufgefordert, seine Unterlagen zu verpacken und in die neuen Räumlichkeiten zu bringen. Hiergegen wehrte sich der Betriebsrat gerichtlich im Wege einer einstweiligen Verfügung. Die u.a. gestellten Anträge, der Arbeitgeber dürfe ohne die Zustimmung des Betriebsrats weder das Betriebsratsbüro betreten, Unterlagen aus dem Büro zu entfernen, noch die dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten entziehen, hatten allesamt Erfolg. Mit der Zuweisung der Räumlichkeiten an den Betriebsrat wird dieser Besitzer. Aus dem Besitzanspruch folgt, dass der Betriebsrat frei über die Räume verfügen kann. Wer den Besitz dadurch stören will, dass er dem Besitzer ohne dessen Willen den Besitz entzieht, handelt in verbotener Eigenmacht gemäß § 858 Abs. 1 BGB. Daraus folgt, dass eine eigenmächtige Räumung nicht möglich ist, sondern es eines Herausgabtitels bedarf. Der Arbeitgeber konnte daher im vorliegenden Fall den Betriebsrat weder zum Umzug zwingen, noch die Betriebsratsräume „zwangsräumen“ lassen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung beschäftigt sich mit einem wichtigen Punkt. Räumlichkeiten, die dem Betriebsrat zur Nutzung überlassen wurden, sind der unmittelbaren Verfügungsgewalt des Arbeitgebers entzogen. In diesen Räumlichkeiten hat der Betriebsrat das alleinige Hausrecht, so dass auch er nur über Schlüssel zu den Räumen verfügen und selbstbestimmt entscheiden darf, wer diese betreten kann und wer nicht. Der Arbeitgeber dagegen verliert jegliches eigenes Verfügungsrecht über diese Räume.