

newsletter

Auf der Jagd nach Pikachu - Die arbeitsrechtlichen Tücken von Pokémon Go



In den letzten Wochen wunderte sich so mancher Arbeitgeber über den ungewöhnlichen Bewegungsdrang seiner - vornehmlich jüngeren bzw. jung gebliebenen – Mitarbeiter und Auszubildende. Allenthalben konnten diese dabei beobachtet werden, wie sie mit ihren Smartphones über Betriebsgelände und durch Büros huschten, in der freudigen Erwartung, ein besonders seltenes Exemplar der begehrten Pokémon einzufangen.

Und auch wenn es für Arbeitgeber begrüßenswert ist, dass Mitarbeiter ihre Pausen sportlich aktiv nutzen und dabei auch noch ihre IT-Fähigkeiten, etwa im Bereich der Augmented Reality, spielerisch ausbauen, bringt die neue Begeisterung der Mitarbeiter auch potentielle arbeitsrechtliche Konfliktpunkte mit sich.

Dass das Spielen von Pokémon Go während der bezahlten Arbeitszeit grundsätzlich nicht erlaubt ist, dürfte ohne Weiteres ersichtlich sein. Im Falle von Zuwiderhandlungen drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen. Mangels aktueller Urteile zu konkreten Pokémon-Fällen, kann eine Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zur privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz erfolgen.

Demnach wäre bei besonders ausschweifendem Spielen während der Arbeitszeit sogar eine fristlose Kündigung - zumal nach Ausspruch einer Abmahnung - möglich (vgl. BAG v. 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04).

Eine weitere Problematik ergibt sich, wenn Arbeitnehmer die Spiele-App auf ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes dienstliches Smartphone laden. Zunächst stellt das Smartphone ein Arbeitsmittel dar, welches – ohne gesonderte ausdrückliche Erlaubnis durch den Arbeitgeber – grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden darf. Wird auf ein solches Smartphone eine private App installiert, kann dies zu Störungen führen, was wiederum ebenfalls einen Kündigungsgrund darstellen kann (vgl. BAG v. 31.05.2007, Az. 2 AZR 200/06). Hierbei wäre an das Einschleusen von Schadsoftware (etwa bei unsachgemäßem Herunterladen) in das betriebliche Netzwerk ggfs. mit Störungen und Ausfall des Systems zu denken (vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 12.11.2015, Az. 5 Sa 10/15).

Problematisch ist auch ein etwaiges Abgreifen von personenbezogenen oder vertraulichen betrieblichen Daten durch die App. Derzeit scheint der Umfang des Zugriffs der App auf andere Bereiche des Smartphones noch ungeklärt.

Je nach Abhängigkeit des Unternehmens von einer reibungslos funktionierenden IT bzw. der Anfälligkeit auf externe Hackerangriffe, kann bereits die potentielle Gefährdung der IT-Sicherheit zu einem Kündigungsgrund führen, zumal wenn ausdrückliche betriebliche Regelungen zur IT-Nutzung mit entsprechenden Verbotsvorschriften bestehen.

Aber auch soweit ein Mitarbeiter sein privates Smartphone verwendet droht ihm Ungemach, etwa wenn er sich verbotenerweise in das betriebsinterne WLAN einklinkt oder wenn er bei der Pokémon-Jagd erstellte Fotos von Betriebsanlagen in sozialen Netzwerken postet und hierbei Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse preisgibt.

Verstößt ein Mitarbeiter durch besonders sorgloses Spielverhalten gegen Arbeits-

sicherheitsvorschriften und gefährdet er ggfs. auch noch Leben und Gesundheit seiner Kollegen, kann auch dies zu einer Kündigung führen (vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 15.09.2010, Az. 6 Sa 47/10).

Soweit die Pokémon-Jagd dazu führt, dass der Mitarbeiter bei der Fahrt zur bzw. von der Arbeitsstätte auf Abwege gerät und ggfs. sogar erhebliche Umwege fährt, kann dies zu einer relevanten Unterbrechung des Arbeitsweges im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 SGB VII führen, mit der Konsequenz, dass die gesetzliche Unfallversicherung im Falle eines Unfalles nicht greift (vgl. BSG v. 05.03.1980, Az. 9 RV 40/78; BSG v. 25.01.1977, Az. 2 RU 57/75).

Soweit sich besonders ehrgeizige Spieler zu akrobatischen Höchstleistungen herausgefordert sehen bzw. sie unaufmerksam sind, sich hierbei verletzen und dadurch arbeitsunfähig werden, dürfte dennoch regelmäßig der Krankenversicherungsschutz greifen. Nicht jede – wenn auch grobe – Fahrlässigkeit führt zum Verlust des Versicherungsschutzes, sondern nur in solchen Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG zu verschulden hat. Ein solcher Fall ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit bzw. die Verletzung vorsätzlich herbeiführt (vgl. BAG v. 18.03.2015, Az. 10 AZR 99/14; LAG Hessen v. 23.07.2013, Az. 4 Sa617/13).

All dies berücksichtigend, könnten Arbeitgeber versucht sein, das Pokémon-spielen in ihren Betrieben generell zu untersagen. Unproblematisch ist dies möglich, soweit sich dies auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter während der Arbeitszeit bezieht. Soweit den Mitarbeitern auch in den Pausenzeiten auf dem Betriebsgelände das Spielen verboten werden soll, ist in Betrieben in denen ein Betriebsrat besteht zu beachten, dass hier eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG bestehen dürfte, da es sich hier um eine Frage der Ordnung des Betriebes handeln dürfte.

Inhalt

Seite 1

- Auf der Jagd nach Pikachu - Die arbeitsrechtlichen Tücken von Pokémon Go

Seite 2

- Unbezahlte Bonuszahlungen - Festsetzung durch das Gericht ist möglich
- Einsicht in die Personalakte - Darf der Anwalt mit?

Seite 3

- Das Ende des rechtfertigenden Alternativverhaltens
- Europarechtliches "Nein" zu Scheinbewerbungen

Seite 4

- Ausgleich für Betriebsratstätigkeit

Tanja Ihle
Rechtsanwältin

Unbezifferte Bonuszahlungen - Festsetzung durch das Gericht ist möglich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah sich nun der Frage gegenübergestellt, ob das zuständige Gericht die Höhe einer unbezifferten Bonuszahlung selbst bestimmen darf, wenn der Arbeitgeber sein Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat. Das BAG kam am 03.08.2016 zu dem Ergebnis, dass in einem solchen Fall eine Entscheidung über die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien möglich ist. Der Arbeitnehmer muss keine konkreten Umstände vortragen, aus denen das Gericht die Höhe ermitteln kann (10 AZR 710/14).

Zwischen den Parteien des vorliegenden Verfahrens war vereinbart, dass der Kläger am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral Plan teilnimmt. Nachdem er im Jahr 2009 eine garantierte Leistung in Höhe von 200.000,00 € und für das Geschäftsjahr 2010 eine Leistung von 9.920,00 € erhalten hatte, erhielt der Kläger im Jahr 2011

keinen Bonus. Andere Mitarbeiter erhielten hingegen Zahlungen, die sich zwischen einem Viertel und der Hälfte der Vorjahresleistung bewegten. Hiergegen wandte sich der Kläger.

Während der Kläger in erster Instanz noch einen Bonus in Höhe von 78.720,00 € zugesprochen bekam, hob das Landesarbeitsgericht (LAG) diese Entscheidung auf und wies die Klage ab, da der Kläger keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen habe, die eine gerichtliche Festsetzung möglich machen würden.

Das BAG nun erklärte, dass, soweit die Arbeitgeberin nicht konkret darlegen kann, dass sie sich im Rahmen des billigen Ermessens bewegt hat, die vorliegende Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 unverbindlich i.S. des § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB war. Die Leistungsbestimmung habe

daher gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu erfolgen. Dies scheidet nur dann aus, wenn sämtliche Anhaltspunkte fehlen. Der fehlende Sachvortrag der Arbeitgeberin könne in einem solchen Fall nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Das BAG wies daher den Rechtsstreit zur Festsetzung der Bonushöhe an das zuständige LAG zurück.

Die Entscheidung ist aus Arbeitnehmersicht erfreulich. In den meisten Fällen wird ein Vortrag zu den Umständen des Bonus für den Arbeitnehmer nur schwer oder gar nicht möglich sein. Für Arbeitgeber bedeutet diese Entscheidung, dass sie noch genauer darauf achten müssen, dass ihre Ermessensentscheidung auch nachvollziehbar und belegbar ist. Es besteht sonst die Gefahr, dass das Gericht eine abweichende Entscheidung trifft.

Einsicht in die Personalakte - Darf der Anwalt mit?

Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Hierbei besteht nach § 83 Abs. 1 Satz 1 u. Satz 2 BetrVG die Möglichkeit, ein Mitglied des zuständigen Betriebsrats hinzuzuziehen. Ein Arbeitnehmer beehrte nun die Feststellung, dass er auch einen von ihm beauftragten Rechtsanwalt zur Einsichtnahme hinzuziehen kann. Das BAG hatte diese Frage zu entscheiden und kam am 12.07.2016 zu dem Ergebnis, dass jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer gestattet wird, sich Kopien von den Schriftstücken der Personalakte anzulegen, ein solcher Anspruch auf Hinzuziehung des Rechtsanwalts nicht in Betracht kommt (9 AZR 791/14).

Der Kläger hatte bei seiner ursprünglichen Arbeitgeberin einen Antrag auf Einsicht in die Personalakte unter Hinzuziehung seiner Rechtsanwältin, gestellt. Dem Kläger wurde es gestattet, Kopien von den Schriftstücken der Personalakte zu fertigen. Eine Hinzuziehung der Rechtsanwältin lehnte die ursprüngliche Arbeitgeberin jedoch aufgrund des bestehenden Hausrechts ab.

Nach einem erfolgten Betriebsübergang verfolgte der Kläger sein Begehren vor Gericht weiter. Er hatte jedoch in allen Instanzen keinen Erfolg. Während das zuständige LAG noch eine Möglichkeit der Hinzuziehung des Rechtsanwalts insgesamt ausschloss, da § 83 BetrVG eine ab-

schließende Regelung darstelle und diese keine Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes vorsehe, ließ das BAG dies nun offen. Es führte aus, dass jedenfalls aufgrund der Tatsache, dass der Kläger sich Kopien der Dokumente anfertigen durfte, ein Anspruch auf Hinzuziehung des Rechtsanwalts nicht gegeben sei. Ein solcher Anspruch könne sich nach Ansicht des BAG nicht aus § 83 BetrVG ergeben, da dieser tatsächlich eine Hinzuziehung des Rechtsanwalts nicht vorsieht. Offen ließ es jedoch, ob ein solcher Anspruch aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers in § 241 Abs. 2 BGB oder dem Grundrecht auf informationelle

Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG gegeben sein kann.

Es ist bedauerlich, dass das BAG nicht grundsätzlich über eine mögliche Hinzuziehung entschieden hat. Es bleibt also abzuwarten, ob das BAG noch einmal abschließend über diese durchaus spannende Rechtsfrage entscheidet.

Henning Meier
Rechtsanwalt



ARBEITSRECHTLICHE
PRAKTIKER SEMINARE
GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2016/2017
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats



Aktuelle Seminare 2016/2017



Quellennachweis © Syda Productions, fotolia

Das Ende des rechtfertigenden Alternativverhaltens

Mit Urteil vom 26.07.2016 (1 AZR 160/14) hat das Bundesarbeitsgericht eine Grundsatzentscheidung zum „rechtfertigenden Alternativverhalten“ bei Streikmaßnahmen getroffen und damit die Situation für Gewerkschaften erheblich verschärft. Soweit das Kampfziel eines Streiks auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet sei, welche die tarifvertraglich vereinbarte Friedenspflicht verletzen, so das BAG, bestehe bei schuldhaftem Handeln ein Schadensersatzanspruch des Kampfgegners, unabhängig davon, ob die Schäden auch bei einem rechtmäßigen Streik entstanden wären.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Fraport AG hatte als Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens mit der Gewerkschaft für Flugsicherung (GdF), welche die Interessen des Flugsicherungspersonals vertritt, einen Tarifvertrag geschlossen, dessen Bestimmungen für die Dauer des Tarifvertrages abschließend sein sollten. Der Tarifvertrag enthielt unterschiedliche Kündbarkeitsregelungen. Während ein Teil der Regelungen bereits zum 31. Dezember

2011 kündbar sein sollte, galt für andere Regelungen eine erstmalige Kündigungsmöglichkeit zum 31. Dezember 2017. Nach Teilkündigung der GdF und Verhandlung mit der Fraport AG über einen neuen Tarifvertrag, wurde ein Schlichtungsverfahren vereinbart. Das Verfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters, die sich auch auf den noch unkündbaren Teil des Tarifvertrages bezog. Mit ihrem am 16. Februar 2012 begonnen Streik wollte die GdF die Empfehlung des Schlichters durchsetzen. Der Streik wurde durch gerichtliche Unterlassungsverfügung beendet. Der Streik sei, so dass Arbeitsgericht Frankfurt, wegen Verstoßes gegen die Friedenspflicht rechtswidrig, da er der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von unkündbaren Bestimmungen des Tarifvertrages gedient habe (Urteil v. 29.02.2012 – 9 Ga 24/12).

Nachdem das BAG im Jahr 2015 zunächst Schadensersatzklagen von Air Berlin und Lufthansa mit der Begründung abgewiesen hatte, dass mittelbare Schäden entschädigungslos hinzunehmen seien, da sich die tarifvertragliche Friedenspflicht aus-

schließlich auf die Kampfgegner beschränke, musste es nunmehr über die Schadensersatzklage der Fraport AG als unmittelbarer Vertragspartei entscheiden. Dieser seien nach eigenen Angaben infolge des rechtswidrigen Streiks, Schäden in Höhe von ca. 5,2 Mio. entstanden.

Die Vorinstanzen hatten auf den Einwand der Gewerkschaft, sie hätte denselben Streik auch ohne die friedensverletzende Forderung geführt, eine Schadensersatzpflicht mit Hinweis auf den Einwand des „rechtmäßigen Alternativverhaltens“ abgelehnt. Das BAG hielt diesen Einwand für unergiebig und bejahte einen Anspruch auf Ersatz von streikbedingten Schäden dem Grunde nach. Hätte die GdF nämlich einen Streik ohne friedensverletzende Forderungen durchgeführt, hätte es sich gerade nicht um „denselben“, sondern um einen „anderen“ Streik gehandelt. Da die GdF schuldhaft gehandelt habe, müsse nun das LAG eine Feststellung zur Höhe der Schäden treffen.

Europarechtliches „Nein“ zu Scheinbewerbungen

Der Europäische Gerichtshof hat am 28.07.2016 nach entsprechender Vorlage des BAG entschieden, dass eine nicht ernst gemeinte Bewerbung nicht von den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und damit auch nicht von den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschützt ist.

Kläger war ein Anwalt aus München, ein versierter AGG-Hopper, der in der Vergangenheit schon diverse Verfahren geführt hatte und bereits beim BAG mit einer Schadensersatzklage aufgrund Diskriminierung erfolgreich war. Im Jahr 2009 hatte er sich bei der R+V Versicherung auf eine als „Trainee“ ausgeschriebene Stelle beworben. Als Anforderung nannte die Stelle unter anderem einen sehr guten Hochschulabschluss, der „nicht länger als ein Jahr“ zurückliege oder „innerhalb der nächsten Monate“ erfolge. Nachdem der Kläger auf eine Ablehnung der Versicherung mit einer Schadensersatzforderung in Höhe von 14.000 € wegen vermeintlicher Altersdiskriminierung reagierte, lud man den Kläger zunächst doch zum Gespräch ein und erklärte, die Ablehnung habe auf einem Versehen beruht. Der Kläger lehnte die Einladung mit der Begründung ab, er wolle erst nach Erfüllung der Schadensersatz-

ansprüche über seine Zukunft bei der Versicherung nachdenken. Nachdem der Kläger erfahren hatte, dass sämtliche Trainee Stellen mit Frauen besetzt worden waren, forderte er weiteren Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Höhe von 3.500 €.

Das Arbeitsgericht Wiesbaden und das Hessische LAG wiesen die Klage vollumfänglich ab, mit der Begründung, dass zwar eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters vorliege, diese jedoch durch das legitime Ziel der Beklagten gerechtfertigt sei, Bewerber langfristig an das Unternehmen zu binden und hierfür „beruflich unverbildete“ Kandidaten zu suchen. Das BAG hob die Entscheidung der Vorinstanz zunächst auf und verwies an das LAG zurück. Die Vorinstanz, so das BAG, habe bei seiner Entscheidung die vom Kläger vorgebrachten Vermutungstatsachen für eine Diskriminierung nicht ausreichend gewürdigt. Nach einer zweiten klageabweisenden Entscheidung des LAG, setze das BAG das anschließende Revisionsverfahren aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob auch derjenige den Schutz der Antidiskriminierungsrichtlinien beanspruchen könne, der den Status als „Bewerber“ iSd AGG nur erreichen wolle, um Entschädigungsansprüche geltend zu

machen. Falls dies bejaht würde, wollte das BAG zudem wissen, ob diese alleinige Zielrichtung rechtsmissbräuchlich sei.

Der EuGH hat diese Fragen klar zu Ungunsten des Klägers beantwortet. Nur der ernsthafte „Bewerber“ könne den Schutz der Richtlinien zur Antidiskriminierung beanspruchen. Der Kläger habe mit seiner Bewerbung nicht die betreffende Stelle, sondern nur den Status als formaler Bewerber erhalten wollen, und zwar mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen. Ein solches Vorgehen sei auch als rechtsmissbräuchlich anzusehen, soweit objektive Anhaltspunkte den Schluss zulassen, dass wesentlicher Zweck der fraglichen Handlungen die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils sei.

Die Entscheidung des EuGH ist sicherlich zutreffend und erschwert Scheinbewerbungen das lukrative Geschäft des AGG-Hoppings. Mit der schwierigen Frage, ob eine ernstgemeinte Bewerbung im Einzelfall vorliegt, werden sich die deutschen Gerichte nunmehr allerdings häufiger befassen müssen.

*Anne Reinelt
Rechtsanwältin*

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

Impressum



ULRICH WEBER & PARTNER mbB

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART

Theodor-Heuss-Ring 19-21 - 50668 Köln
Tel. 02 21 - 94 36 87-0 - Fax - 94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Bleichstraße 59 - 60313 Frankfurt/M.
Tel. 0 69 - 97 40 36-0 - Fax - 97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 - 70182 Stuttgart
Tel. 07 11 - 49 07 08-0 - Fax - 49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

www.ra-weber-partner.de