

Betriebsrats- bzw. JAV-Tätigkeit während Kurzarbeitsphasen

Auch während der Phasen von Kurzarbeit – und gerade dann – fällt für Betriebsratsmitglieder oder JAV-Mitglieder erforderliche Arbeit an.

Die bisher hierzu vertretene Rechtsauffassung, dass während einer Phase der Kurzarbeit für Ehrenamtstätigkeiten im Betrieb auch nur der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach dem Lohnausfallsprinzip entstünde, gründet auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 26. April 1995, Az.: 7 AZR 874/94. Hier ging das BAG für ein Wahlvorstandsmitglied noch davon aus, dass dieses keine „Freizeitopfer“ erbringt, wenn es während einer angeordneten Kurzarbeit Ehrenamtstätigkeiten erbringt und § 37 Abs. 3 BetrVG deshalb auch nicht analog zur Anwendung komme. Dies könne nach BAG (alt) nur dann der Fall sein, wenn die Betriebsrats-tätigkeit außerhalb der ohne Kurzarbeit zu leistenden Arbeitszeiten liegen würde.

Diese Ansicht hat das BAG mit Urteil vom 15. Mai 2019, Az.: 7 AZR 396/17 ausdrücklich revidiert. Hierzu führt es nun aus:

*„Vielmehr kommt es für den Freizeitausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ausschließlich darauf an, ob die Betriebsrats-tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen zu einer Zeit zu leisten ist, zu der das Betriebsratsmitglied **keine Arbeitsleistungen zu erbringen hätte**. Das ergibt die Auslegung von § 37 Abs. 3 BetrVG. An der gegenteiligen Auffassung in den Entscheidungen vom 15. Februar 1989 (- 7 AZR 193/88 - zu 2 der Gründe) und vom 7. Juni 1989 (- 7 AZR 597/88 - zu II der Gründe) **hält der Senat nicht fest.**“*

Das BAG hat seine Rechtsprechung, auf welcher auch das Urteil aus dem Jahre 1995 beruht, ausdrücklich aufgegeben und stellt nur noch auf die tatsächlich geschuldete Arbeitsleistung ab. Eine Arbeitsleistung ist allerdings während einer Kurzarbeitsphase nicht zu erbringen. Mithin kommt § 37 Abs. 3 BetrVG zur Anwendung.

Dies bedeutet: Betriebsräte und JAV-Mitglieder haben dann für die während der Phase der Kurzarbeit geleistete Mandatstätigkeit einen Anspruch auf Freizeitausgleich, der innerhalb eines Monats zu erbringen ist. Allerdings muss der Freizeitausgleich auch aktiv von den Betriebsrats-/JAV-Mitgliedern eingefordert werden (BAG vom 25. August 1999, Az.: 7 AZR 713/97). Erst wenn der Freizeitausgleich nach Verlangen aus betriebsbedingten Gründen vom Arbeitgeber verweigert wurde, entsteht Anspruch auf Vergütung für diese Zeit, die dann wie Mehrarbeit zu vergüten ist.

V.i.S.d.P.: Thomas Steinhäuser, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Suhl-Sonneberg,
Platz der deutschen Einheit 4, 95527 Suhl, Stand: August 2020

