

Des Ehrenamtes Glanz und Elend

Je nach interessenorientiertem Blickwinkel unterschiedlich ist die Wahrnehmung der Aktivitäten, die auf Arbeitnehmerseite zur Verwirklichung der „Magna Charta des deutschen Arbeitsrechts“, des BetrVG entfaltet werden. Ein Einfallstor für diese unterschiedliche Sichtweise ist die „originelle“ gesetzliche Konstruktion, nach der ein Betriebsratsmitglied an sich ein Ehrenamt wahrnimmt. Dieses Ehrenamt darf in beruflicher Hinsicht nicht zu Nachteilen führen. Die Abgrenzung zwischen Ehrenamt und Vermeidung von Nachteilen führt immer wieder zu Streitigkeiten, die vor allem um die Frage kreisen, ob ein Betriebsratsmitglied seinem Amt zu viel Ehre angedeihen lässt und damit dem vergütungspflichtigen Arbeitgeber keine Freude bereitet. Dass die Betriebsratsstätigkeit etwas ganz Besonderes ist, wird durch § 15 KSchG und § 78 BetrVG deutlich gemacht.



Das Ehrenamt darf aber auch nicht zum Selbstbedienungsladen degenerieren. Das gesetzliche Zauberwort lautet: Erforderlichkeit. Es ist kaum ein unbestimmterer Rechtsbegriff denkbar. Deshalb wird immer wieder versucht, Streitigkeiten über prozessuale Mittel einzugrenzen. Dem hat das BAG (Beschl. v. 29. 6. 2011 – 7 ABR 135/09, NZA-aktuell 14/2011, S. XI) mit einem verfahrensrechtlichen Ungeheuer ein Ende bereitet: Dem Globalantrag. Der Versuch eines Betriebsrates wurde so gestoppt, sich nicht bei Ausführung von Betriebsratsstätigkeit am Arbeitsplatz zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Die arbeitgeberseitige Begeisterung über diesen Verfahrenserfolg dürfte sich in Grenzen halten, es scheint gar Panik aufzukommen, wenn der weitere Inhalt der gerichtlichen Pressemitteilung unter die Lupe genommen wird. Denn der 7. Senat verneint eine vorherige Meldepflicht, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht komme. Nehmen Betriebsratsmitglieder erforderliche Betriebsratsstätigkeiten wahr, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlassen, können sie ihre arbeitsvertragliche Arbeit ohne Meldung an den Arbeitgeber unterbrechen. Aus der Sicht des Arbeitgebers formuliert: Er weiß nicht, was das an seinem Arbeitsplatz tätige Betriebsratsmitglied gerade erledigt und ob es geboten ist, dass Arbeit von einem anderen Arbeitnehmer erledigt wird.

Aber auch im Arbeitsrecht wird nicht alles so heiß gegessen, wie es gekocht wird: Auf das vermeintlich entlastete Betriebsratsmitglied kommt eine erhebliche Verantwortung zu, weil es damit rechnen muss, bei einer Nichtinformation des Arbeitgebers und dadurch verursachter Vernachlässigung zeitkritischer Vorgänge zur Rechenschaft gezogen zu werden. Es könnte also auch weiterhin sinnvoll sein, sich abzumelden, zumal so die Möglichkeit besteht, dem vom BAG gebilligten Begehren des Arbeitgebers entgegenzutreten, nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

Summa summarum: Manchmal gibt es für alle Beteiligten Steine statt Brot, auch das gehört zu Glanz und Elend des Ehrenamtes.

Fachanwalt für Arbeitsrecht Ulrich Fischer, Frankfurt a. M.