



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 2/2017

im Februar 2017 Mü/MN

1. Betriebsratstätigkeit - Arbeitszeit

Bei der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung, die zwischen zwei Nachtschichten eines Betriebsratsmitglieds und außerhalb seiner regulären Arbeitszeit stattfindet, kann der betroffene Arbeitnehmer in der vorangehenden Nacht seine Arbeit vor Schichtende beenden, wenn er sonst nicht die ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden erreichen würde. Dies entschied das BAG.

Ein Arbeitnehmer (Betriebsratsmitglied) forderte die Zeitgutschrift für Stunden, die er nicht gearbeitet hatte, weil er die Nachtschicht aufgrund einer für den nächsten Tag anberaumten Betriebsratssitzung vorzeitig beendete. Die einem Arbeitnehmer nach dem Arbeitszeitgesetz zustehende, ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden hätte er sonst nicht einhalten können. Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen, wenn außerhalb der Arbeitszeit liegende, erforderliche Tätigkeiten für den Betriebsrat eine Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar machen. Dabei ist unerheblich, ob die Betriebsratstätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten ist. Es ist hier nur zu beurteilen, ob die Fortsetzung der Nachtschicht aufgrund der bevorstehenden Betriebsratstätigkeit unzumutbar war.

2. Schadensersatz wegen unterbliebener Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wenn der Arbeitgeber seinem Begehren auf Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Rahmen eines den Mitarbeitern angebotenen Stundenvolumens nicht berücksichtigt. Dies entschied kürzlich das BAG.

Ein Betrieb hatte im Juni 2013 einer Mitarbeitergruppe die unbefristete Erhöhung ihrer Stundenzahl im Rahmen eines Gesamtkontingents von 66,5 Stunden angeboten. Bis auf den schwerbehinderten Kläger und einen seit Januar 2013 beschäftigten Angestellten wurden alle Teilzeitmitarbeiter mit Wunsch auf eine Erhöhung berücksichtigt. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer klagte neben der Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit noch auf einen Schadensersatzanspruch nach dem AGG, weil der Arbeitgeber ihn wegen seiner Schwerbehinderung bei der Vergabe der Stundenerhöhung benachteiligt habe.

Das BAG sah im Gegensatz zum LAG einen solchen Anspruch nicht. Das LAG habe verkannt, dass die Vermutung einer Benachteiligung nur besteht, wenn Indizien vorliegen, die mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ darauf schließen lassen, dass die Schwerbehinderung ursächlich für die Benachteiligung war. Die vom LAG angenommene „Möglichkeit“ einer Ursächlichkeit reicht aber nicht aus. Das BAG verwies deshalb die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)