

# Was gehört zur Arbeitszeit?

## Betriebsratsarbeit bei Schichtarbeit:

Ist der Betriebsrat bei seiner Tätigkeit an die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes gebunden? Nein, sagt das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in einem aktuell veröffentlichten Beschluss. Das Amt des Betriebsrats ist ein Ehrenamt; die dafür aufgewendete Zeit sei keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Die Einzelheiten der Entscheidung erläutert unsere Referentin Tanja Stüben.



**Tanja Stüben**

Rechtsanwältin, LL.M.

Stand: 9.10.2015



Geklagt hatte der Betriebsrat eines bundesweit tätigen Filialunternehmens des Bekleidungshandels. Der Streit begann, als die Arbeitgeberin von den Mitgliedern des Betriebsrats verlangte, nach Beendigung ihrer wöchentlichen Betriebsratssitzung in der für sie geplanten Spätschicht weiterzuarbeiten. Die Betriebsratssitzung fand donnerstags zwischen 8.00 Uhr und 15.00 Uhr statt, die Spätschicht dauerte von 11.05 Uhr bis 20.15 Uhr. Die konkrete Arbeitszeit der Arbeitnehmer der Filiale ergab sich aus einer fortlaufenden Dienstplanung.

### Weiterarbeit in der Spätschicht?

Der Betriebsrat wehrte sich gegen die Weisung der Arbeitgeberin. Vor Gericht verlangte er die Feststellung, dass die Arbeitgeberin von den Betriebsratsmitgliedern nicht die Weiterarbeit in der Spätschicht verlangen dürfe – sofern diese Weiterarbeit dazu führe, dass die tägliche Schichtarbeitszeit (9 Stunden und 10 Minuten inkl. Pausen) überschritten werde. Seiner Meinung nach habe die Teilnahme an der Betriebsratssitzung als

Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbZG zu gelten. Sie müsse daher unterschiedslos mit der Arbeitsleistung der Spätschicht zusammengerechnet werden. Die Betriebsratsarbeit sei betrieblich veranlasst und auch sozialversicherungsrechtlich gelte die Betriebsratsarbeit als Arbeitszeit. So würden Unfälle in diesem Zusammenhang als Arbeitsunfälle gewertet.

### **Argumente des Arbeitgebers**

Die Arbeitgeberin beantragte die Zurückweisung des Antrags. Sie war der Meinung, dass Betriebsratsarbeit nicht dem ArbZG unterfalle. Denn in dieser Zeit könne sie ihr Direktionsrecht nicht ausüben. Der Betriebsrat habe es außerdem selbst in der Hand, die zeitliche Lage seiner Sitzung so zu verändern, dass eine eventuelle Überbeanspruchung der Betriebsratsmitglieder vermieden wird.

### **Wann ist die Weiterarbeit unzumutbar?**

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschied zu Gunsten der Arbeitgeberin. Es führte aus, dass die unmittelbare Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes auf die Betriebsratsarbeit zu verneinen sei. Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitszeitgesetz nähmen mit ihren Normen bezüglich der Betriebsratstätigkeit nicht aufeinander Bezug, so das Gericht. Das Amt des Betriebsrats sei ein Ehrenamt. Die dafür aufgewendete Zeit sei keine Arbeitszeit i.S. des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG.

Die Richter entschieden, dass der Arbeitgeber die Weiterarbeit nur dann nicht verlangen dürfe, wenn sie unmöglich oder unzumutbar sei. Unzumutbar sei die Weiterarbeit regelmäßig dann, wenn nach einer Gesamtschau der beiden Zeiten die tägliche Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz überschritten werde.

Eine Überschreitung der (unterhalb der täglichen Höchstarbeitszeit liegenden) Schichtarbeitszeit sei dagegen im vorliegenden Fall, bei dem Mitglieder des Betriebsrats nach 9,5 Stunden ausgestempelt hatten, nicht zu beanstanden.

### **Keine Zusammenrechnung**

Tätigkeiten der Betriebsratstätigkeit und betrieblich veranlasste Tätigkeiten im Rahmen der Erfüllung des Arbeitsvertrages seien nicht eins zu eins zusammenzurechnen, so das Gericht.

Im Einzelfall seien sogar Konstellationen denkbar, in denen es den Betriebsratsmitgliedern bei Zusammenrechnung der Betriebsratsarbeit und der arbeitsvertraglich übertragenen Tätigkeit durchaus zuzumuten sei, die Grenzen des § 3 ArbZG geringfügig zu überschreiten. So eine Konstellation könne beispielsweise vorliegen, wenn entweder die Betriebsratstätigkeit von geringer Intensität oder von erheblichen Beratungspausen unterbrochen sei oder aber wenn die im Anschluss noch zu erbringende betriebliche Tätigkeit aufgrund einer Notlage des Arbeitgebers (z. B. Personalengpass aufgrund eines unerwartet hohen Krankenstandes) noch dringend erforderlich sei.

### **Es bleibt spannend ...**

Der Betriebsrat kann also mit Betriebsratstätigkeiten nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, so das LAG. Trotzdem: Die Entscheidung darf und wird im Einzelfall nicht dazu führen, dass Betriebsräte nicht

mehr aus der Arbeits-Tretmühle herauskommen. Denn die Richter haben deutlich klargestellt, dass der Arbeitgeber die Weiterarbeit nicht verlangen darf, wenn sie unmöglich oder unzumutbar ist.

Rechtlich bleibt das Thema spannend: Das LAG Niedersachsen hat wegen grundsätzlicher Bedeutung des Falls die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen. Diese ist beim BAG unter dem Aktenzeichen 7 ABR 17/15 anhängig. Denn höchstrichterlich ist die Frage, ob Zeiten der Betriebsrätstätigkeit unmittelbar unter die Normen des Arbeitszeitgesetzes zu fassen sind, bislang noch nicht entschieden.

*LAG Niedersachsen vom 20.04.2015 (12 TaBV 76/14)*

### **Dieses Video könnte Sie auch interessieren:**

#### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG    © 2025**