

Der Betriebsrat der [...] - [GmbH] [Ort], [Datum]

An Geschäftsleitung der [...] - [GmbH]

Im Hause

Bezahlung von Mehrarbeit [der] [des] [Frau] [Herrn] [...]

Sehr geehrte[r] [Frau] [Herr] [Dr.] [...],

[die] [der] [Kollegin] [Kollege] [Frau] [Herr] [...] hat als Mitglied des Betriebsrats im Monat [...] insgesamt [...] Stunden ‚BR-Tätigkeit‘ außerhalb [ihrer] [seiner] persönlichen Arbeitszeit durchführen müssen.

Diese – notwendige – Mehrarbeit war aus betriebsbedingten Gründen veranlasst, denn [z.B. [die] [der] Betroffene hatte die BR-Tätigkeit nach Schichtende zu verrichten, weil die von ihm besuchte insgesamt dreistündige Betriebsratssitzung außerplanmäßig am [...] von [...] bis [...] Uhr stattfand]. [Frau] [Herr] [...] hat sich zuvor ordnungsgemäß [gegenüber [ihrer] [seinem] unmittelbaren Vorgesetzten [Frau] [Herrn] [...]] unter Angabe von Ort und voraussichtlicher Dauer der BR-Tätigkeit [mündlich] [schriftlich] [via Email] abgemeldet.

Für die Kontinuität und Zuverlässigkeit der Arbeit des Betriebsrats ist die zeitnahe Vergütung erforderlicher Mehrarbeit unverzichtbar. Der nach dem Gesetz innerhalb eines Monats vorrangig vorgesehene Freizeitausgleich hat bis heute nicht stattgefunden, so dass die o.g. Anzahl von Mehrarbeitsstunden nunmehr in Geld ausbezahlt werden muss. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Vergütungsfortzahlung und Bezahlung von Mehrarbeit ergibt sich § 37 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 2 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG [vgl. hierzu auch BAG, Urteil vom 5.5.2010 – 7 AZR 728/08 – NZA 2010, 1025].

Für Rückfragen erreichen Sie mich jederzeit unter [Rufnummer].

Freundliche Grüße

[Ort], [Datum]

[Vertrauensperson]

Anwaltstipps von Niklas Pastille:

- Hat ein BR-Mitglied außerhalb der persönlichen Arbeitszeit BR-Tätigkeiten durchgeführt, besitzt es einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung unter Vergütungsfortzahlung einschließlich der Bezahlung etwaiger Mehrarbeit, wenn diese Mehrarbeit aus betriebsbedingten Gründen veranlasst gewesen ist (z.B. BR-Arbeit nach Schichtende).
- Voraussetzung für eine Vergütung ist, dass (auch) die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit erbrachte BR-Tätigkeit zuvor ordnungsgemäß angemeldet worden ist (deshalb nie ‚geheime‘ BR-Überstunden leisten!).

- Innerhalb eines Monats ist BR-Mehrarbeit in Freizeit auszugleichen. Ist aus betriebsbedingten Gründen kein Freizeitausgleich möglich (z.B. bei Vorliegen einer Auftragsspitze), muss die Mehrarbeit in Geld vergütet, also ‚ausbezahlt‘ werden. Hierzu sollte der Betriebsrat den Arbeitgeber unter Fristsetzung und Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlagen auffordern.
- Wichtig zu wissen im Streitfall (*‚wann ist BR-Tätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit erforderlich?‘*): ‚Erforderlich‘ ist BR-Tätigkeit, wenn das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und bei vernünftiger Würdigung aller Umstände das Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte (Voraussetzung Nr. 1) und eine ordnungsgemäße Abmeldung unter Angabe von Ort und voraussichtlicher Dauer der BR-Tätigkeit stattgefunden hat (Voraussetzung Nr. 2).
- Keine Voraussetzung ist das Vorliegen einer Zustimmung des Arbeitgebers zur jeweiligen BR-Tätigkeit. Das BR-Mitglied schuldet regelmäßig auch keine ‚stichwortartige Beschreibung‘ der SBV-Tätigkeit oder sonstige in der Praxis indes häufig verlangte Angaben oder Unterlagen (häufiger Arbeitgeber-Irrglaube!). Nachzulesen z.B. unter BAG, Beschluss vom 29.06.2011 – 7 ABR 135/09 – NZA 2012, 47.