

Die Begrenzung eines Freizeitausgleichsanspruchs auf die Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten MAV-Mitglieds ist unrechtmäßig

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 29.
Oktober 2014, 17 Sa 392/14**

**Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein
teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeit
nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer
vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.**

**Eine Ungleichbehandlung eines teilzeitarbeitenden
Mitglieds der Mitarbeitervertretung, das für ganztägige
Lehrgänge i.S. des § 19 Abs. 3 MVG-K ein höheres
Freizeitopfer erbringen müsste bzw. eine geringere
Vergütung erhalten würde, als dies bei Vollzeit der Fall wäre,
ist unrechtmäßig.**

**Diese Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter MAV-
Mitglieder ist zur Sicherung des Ehrenamtsprinzips weder
erforderlich noch angemessen und damit auch
unverhältnismäßig.**

Die Parteien stritten darüber, ob der teilzeitbeschäftigten Klägerin, die Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung ist, ein Anspruch auf Freizeitausgleich, hilfsweise ein Vergütungsanspruch für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zustehe. Die Klägerin, die mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden bei der Beklagten beschäftigt ist, hatte an einem ganztägigen Wochenseminar zum Thema „MAV-Arbeit von und für Frauen“ teilgenommen. Die Erforderlichkeit im Sinne des § 19 Abs. 3 S.1 MVG-K dieses Lehrgangs wurde von den Parteien nicht bestritten. Auch wurde der Klägerin die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung ihrer Teilzeit Bezüge gewährt. Allerdings musste die teilzeitbeschäftigte Klägerin einen Teil ihrer Freizeit einbringen und zwar 18,5 Stunden mehr als sie dies bei Vollzeitbeschäftigung hätte tun müssen. Mit ihrer beim Arbeitsgericht eingelegten Klage begehrte die Klägerin die Gewährung bezahlten Freizeitausgleichs für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung bis zum Umfang einer Vollzeitbeschäftigung, hilfsweise die Auszahlung der Vergütung für diese Zeiten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, mit der beim Landesarbeitsgericht eingelegten Berufung macht die Klägerin Abänderung des erstinstanzlichen Urteils geltend.

Das Landesarbeitsgericht hat nun der Klägerin Recht gegeben. Die Beklagte sei verpflichtet der Klägerin 18,5 Stunden Freizeitausgleich für die außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegenden Anteile der Mitarbeitervertretungsschulung zu gewähren. Entgegen der Auffassung der Klägerin folge der Anspruch jedoch nicht aus § 611 BGB i.V.m. § 19 Abs. 3 MVG-K noch aus § 19 Abs. 2 Satz 5 MVG-K, sondern der Anspruch auf Freizeitausgleich folge aus § 611 i.V.m. § 4 Abs. 1 TzBfG.

Der Anspruch auf –bezahlten– Freizeitausgleich resultiere aus dem

privatrechtlich gestalteten Arbeitsverhältnis und komme einem Vergütungsanspruch gleich. Auch bei dem Ausgleich für Mitarbeitervertretungstätigkeit handele es sich daher um Vergütung i.S. des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG dürfe ein teilzeitbeschäftigter Arbeitgeber wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine solche unterschiedliche Behandlung rechtfertigen würden. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter wie die Klägerin erhielten für denselben Umfang erforderlicher Mitarbeitervertretung eine geringere Vergütung, als sie dies bei Vollzeit erhalten würden. Diese unterschiedliche Behandlung voll- und teilzeitbeschäftigter MAV-Vertreter im Fall der Teilnahme an ganztägigen erforderlichen Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG-K sei jedoch durch sachliche Gründe nicht gerechtfertigt.