



Landesarbeitsgericht Bremen

1 Sa 147/17

5 Ca 5561/16

Verkündet am 03.07.2018

*gez.
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle*

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger und Berufungskläger,

Proz.-Bev.:

gegen

Beklagte und Berufungsbeklagte,

Proz.-Bev.:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juli 2018

durch
den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts
die ehrenamtliche Richterin
den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 21.09.2017 - 5 Ca 5561/16 - abgeändert und

1. die Beklagte verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zum 31.10.2017 79,75 Arbeitsstunden gutzuschreiben sowie
2. wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Falle der notwendigen Teilnahme des Klägers an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise aufwendet, in vollem Umfang, jedoch maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft, dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für den Kläger ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Gutschrift von Reisezeiten, die der Kläger außerhalb der Arbeitszeit für die An- und Abreise zu Betriebsratssitzungen, die in Hamburg stattfinden, sowie für die Teilnahme an Betriebsversammlungen aufwendet.

Die Beklagte ist ein Logistikunternehmen mit Betrieben u.a. in Bremen, Hamburg, Hannover und Neumünster. Der Kläger ist bei der Beklagten ausschließlich am Standort Bremen als Sachbearbeiter in Teilzeit mit derzeit 3,5 Stunden pro Tag, täglich von 16:30 Uhr bis 20:00 Uhr, beschäftigt. Er bezieht derzeit einen Stundenlohn von ca. € 15,00 brutto.

Für die Betriebe der Beklagten in Hamburg, Bremen, Hannover und Neumünster ist ein Regional-Betriebsrat mit der Bezeichnung „Region Nord“ mit Sitz in Hamburg gebildet. Dieser besteht aus sieben Mitgliedern. Der Kläger ist Ersatzmitglied und dritter

Nachrücker. Die Betriebsratssitzungen finden grundsätzlich wöchentlich dienstags ab ca. 10:30 Uhr bzw. 11:00 Uhr in Hamburg statt.

Bis Ende Februar 2016 schrieb die Beklagte die Reisezeiten, die der Kläger für Betriebsratssitzungen in Hamburg aufwandte, in vollem Umfang - entsprechend der bei der Beklagten bis dahin geltenden Reisezeitenrichtlinie (Anl. B2, Bl. 85 f. d.A.) - dem Arbeitszeitkonto des Klägers gut.

Basierend auf der seit dem 01.03.2016 bei der Beklagten geltenden Unternehmensrichtlinie zur „Vergütung von Dienstreisezeiten“ (Anl. A2, Bl. 20 ff. d.A.) erkennt die Beklagte nunmehr nur noch die über die erste Stunde hinausgehende Reisezeit an und schreibt sie dem Arbeitszeitkonto des Klägers gut. In der Unternehmensrichtlinie heißt es:

„...“

§ 4 Vergütung von Dienstreisezeiten an Arbeitstagen

Dienstreisezeiten, die innerhalb der dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit erbracht werden, werden im Hinblick auf die individuelle tägliche Sollarbeitszeit insgesamt wie Arbeitszeit berücksichtigt und vergütet.

Gleiches gilt, soweit bei Arbeitnehmern in Gleitzeit die Dienstreisezeit und die am Ausgangs- und/oder am Zielort erbrachte Arbeitszeit zusammen nicht mehr als die individuelle tägliche Sollarbeitszeit ausmachen.

Dienstreisezeiten, die außerhalb der dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit erbracht werden, werden wie zuschlagsfreie Arbeitszeit vergütet, sofern diese den Zumutbarkeitswert von 60 Minuten insgesamt an diesem Tag überschreiten. Wenn und soweit Dienstreisezeiten zum Zweck des Besuchs arbeitgeberseits veranlasster Weiterbildungsmaßnahmen aufgewandt werden, wird die über die individuelle tägliche Sollarbeitszeit hinausgehende Dienstreisezeit insgesamt wie zuschlagsfreie Arbeitszeit vergütet.

...

§ 7 Reisen von Ehrenamtsträgern

Für Reisen von Mitgliedern der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats ..., die zur Erfüllung deren gesetzlicher Aufgaben notwendig sind, gelten die Bestimmungen dieser Unternehmensrichtlinie entsprechend.

§ 8 Inkrafttreten, Änderungen

- (1) Diese Unternehmensrichtlinie tritt zum 01.03.2016 in Kraft und löst bisherige betriebliche Regelungen zur Behandlung von Dienstreisezeiten ersatzlos ab.

...“

Die Beklagte behandelt Dienstreisezeiten im Zusammenhang mit Betriebsratsschulungen wie arbeitgeberseitig veranlasste Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 4 der Unternehmensrichtlinie.

Beide Richtlinien, sowohl die neue als auch die vorangegangene, wurden ohne Beteiligung des Betriebsrats von der Beklagten erlassen.

Die auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung anwendbaren Haustarifverträge der Beklagten enthalten keine Regelung zur Vergütung von Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit. In § 21 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der D. GmbH (Anl. B3, Bl. 88 d.A.) heißt es:

„Ausschlussfristen

(1) Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind der D. GmbH gegenüber schriftlich wie folgt geltend zu machen:

a) ...

b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens innerhalb von drei Monaten.

(2) Ansprüche, die nicht in den nach Absatz 1 aufgeführten Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

...“

Mit Mail vom 04.06.2016 und 29.09.2016 (Anl. B2, Bl. 138 ff. d.A.) machte der Kläger die nicht gutgeschriebenen Stunden ab dem 01.03.2016 außergerichtlich gegenüber der Beklagten geltend. Diese antwortete mit Mail vom 27.09.2016 (Anl. B3, Bl. 142 d.A.), dass eine Einigung noch ausstehe und die Stunden bis dahin nicht in das System eingepflegt würden.

Der Kläger hat mit seiner Klage vom 30.12.2016 die Gutschrift für diejenigen Stunden verlangt, die die Beklagte in Anwendung der seit dem 01.03.2016 geltenden Unternehmensrichtlinie zur „Vergütung von Dienstreisezeiten“ im Zeitraum vom 01.03.2016 bis zum 25.10.2016 nicht mehr dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutgeschrieben hat. Zur Auflistung der einzelnen Stunden und Tage wird auf die Ausführungen des Klägers im Schriftsatz vom 30.12.2016 nebst Anlagen Bezug genommen (Bl. 10 f. d.A. und Anl. A3, Bl. 24 ff. d.A.). Mit seiner Klagerweiterung vom 11.07.2017 hat der Kläger die Gutschrift von weiteren nicht von der Beklagten

gutgeschriebenen Stunden im Zeitraum vom 21.11.2016 bis 24.05.2017 begehrt, d.h. insgesamt eine Gutschrift von 64,75 Stunden. Zur Auflistung der einzelnen Tage und Stunden, die Gegenstand der Klagerweiterung sind, wird auf die Ausführungen des Klägers im Schriftsatz vom 11.07.2017 nebst Anlagen (Bl. 133 f. d.A. und Anl. B4, Bl. 143 ff. d.A.) verwiesen. Insgesamt handele es sich bei den geltend gemachten Reisezeiten überwiegend um Fahrten zu Betriebsratssitzungen und zum Teil um Fahrten im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen. Der Kläger hat außerdem die Feststellung begehrt, dass die Beklagte grundsätzlich zur Gutschrift der Stunden - hilfsweise maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft - verpflichtet ist, die der Kläger für Betriebsratssitzungen aufwende. Er hat vorgetragen, dass der Anspruch auf Gutschrift der Reisezeiten im Zusammenhang mit den Betriebsratssitzungen aus § 37 Abs. 3 BetrVG folge. Dass die Betriebsratssitzungen außerhalb der Arbeitszeit des Klägers stattfänden, sei durch die Organisationsstruktur der Beklagten veranlasst. Außerdem sei es die Beklagte, die dem Kläger Arbeitszeiten jeweils von montags bis freitags von 16:30 Uhr bis 20:00 Uhr zuweise. Die seitens des Klägers aufgewandte Reisezeit sei ausgleichspflichtige Betriebsratsarbeit im Sinne der Vorschrift. Die Teilnahme an den Betriebsratssitzungen sei auch erforderlich gewesen. Der Kläger sei nahezu zu jeder Sitzung ordnungsgemäß durch den Betriebsratsvorsitzenden geladen worden. Die geltend gemachte Reisezeit bilde die aufgewandte Zeit von seiner Wohnung bis zur Betriebsstätte nach Hamburg und zurück ab. Auch die Unternehmensrichtlinie zur Vergütung von Dienstreisezeiten könne an dem Anspruch des Klägers nichts ändern. Diese sei nicht wirksam, da der Betriebsrat diese Regelung entgegen § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG nicht mitbestimmt habe. Außerdem verstoße die Richtlinie gegen § 78 Abs. 1 BetrVG. Es gebe jedenfalls keinen sachlichen Grund, der eine andersartige Behandlung von Außendienstmitarbeitern, AT-Angestellten oder solchen, die eine Weiterbildungsmaßnahme absolvierten, rechtfertigen würde. Die Reisezeit sei dem Kläger aber auch deswegen gem. § 37 Abs. 3 BetrVG gutzuschreiben, da er auf den Fahrten tatsächlich Betriebsratsarbeit erledige. Denn er bereite die Sitzungen jeweils gründlich vor und nach. Der Anspruch auf Gutschrift der Reisezeiten im Zusammenhang mit Betriebsversammlungen folge aus § 44 Abs. 1 BetrVG. Der Kläger sei zu den regelmäßig quartalsweise stattfindenden Betriebsversammlungen jeweils nach Hamburg gereist.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zum 31.05.2017 64,75 Arbeitsstunden gutzuschreiben;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Arbeitszeitkonto des Klägers im Falle der notwendigen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger außerhalb seiner Arbeitszeit an

der Betriebsratssitzung teilnimmt, sowie die Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise aufwendet, gutschreiben;

3. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Arbeitszeitkonto des Klägers im Falle der notwendigen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger außerhalb seiner Arbeitszeit an der Betriebsratssitzung teilnimmt sowie die Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise aufwendet, in vollem Umfang, jedoch maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft, gutschreiben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, dass es entgegen den Ausführungen des Klägers keinen allgemeinen Grundsatz gebe, wonach Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit stets als Arbeitszeit anzusehen seien und zu vergüten wären. Ein entsprechender Anspruch ergebe sich nur dann, wenn im Betrieb eine Regelung zur Vergütung von Dienstreisezeiten existiere. In diesem Fall dürften Betriebsratsmitglieder gemäß § 78 S. 2 BetrVG im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weder bevorteilt noch benachteiligt werden. Demnach seien die im Betrieb der Beklagten geltenden Regelungen zur Vergütung von Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit maßgeblich, wonach die Beklagte gemäß der Unternehmensrichtlinie zur Vergütung von Dienstreisezeiten berechtigt sei, eine Stunde als Zumutbarkeitswert nicht zu vergüten. Die Unternehmensrichtlinie sei im Gegensatz zur Auffassung des Klägers auch nicht mitbestimmungspflichtig und daher wirksam. Zudem würde die Unwirksamkeit der Richtlinie lediglich einen Anspruch des Klägers auf Gleichberechtigung zur Folge haben. Sofern sich der Kläger jedoch weiter auf die Unwirksamkeit der Richtlinie berufe, möge er die Erforderlichkeit der geltend gemachten Reisezeit für jeden einzelnen Tag konkret darlegen. Denn der Kläger könne sich nicht einerseits auf die Unwirksamkeit der Richtlinie berufen und andererseits den Vorteil in Anspruch nehmen, den er dadurch habe, dass die Beklagte im Gegenzug auf die konkrete Darlegung der Reisezeiten verzichte. Eine Benachteiligung des Klägers sei gleichfalls nicht ersichtlich. Die von dem Kläger benannten Außendienstmitarbeiter und AT-Angestellten seien nämlich nicht bessergestellt. Denn bei diesen sei die Reisetätigkeit bereits mit der Vergütung abgegolten. Die Reisezeit im Zusammenhang mit arbeitgeberseitig veranlassten Weiterbildungsmaßnahmen sei mit den Reisezeiten von Betriebsratsmitgliedern nicht vergleichbar. Jedenfalls seien Ansprüche des Klägers für die Zeit von März bis August 2016 wegen der Ausschlussfrist des § 21 des Manteltarifvertrages verfallen. Auch hat die Beklagte die Berechtigung zur Teilnahme des Klägers an Betriebsversammlungen in Hamburg bestritten.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat durch Urteil vom 21.09.2017 - 5 Ca 5561/16 - Bl. 183 ff. d.A. - die Klage abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf die von ihm begehrten Gutschriften hinsichtlich seiner Arbeitszeit. Zwar sei ein Anspruch gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG grundsätzlich gegeben, jedoch dürften Betriebsratsmitglieder wegen § 78 S. 2 BetrVG gegenüber den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht bevorzugt werden. Von daher dürften für diese keine anderen Maßstäbe gelten als in betrieblichen Reisezeitenregelungen festgelegt. Hier greife daher auch für den Kläger die Unternehmensrichtlinie zur Vergütung von Dienstreisezeiten. Der Kläger habe daher nur einen Anspruch, soweit der Zumutbarkeitswert von 60 Minuten überschritten sei. Der Kläger könne sich auch nicht mit Erfolg auf die Unwirksamkeit der Unternehmensrichtlinie berufen, selbst wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt wäre, da er in diesem Fall nur einen Anspruch auf Gleichbehandlung geltend machen könne. Der Kläger könne sich auch nicht auf einen Anspruch nach § 78 BetrVG wegen einer ungleichen Behandlung gegenüber AT-Mitarbeitern und Außendienstmitarbeitern berufen, da ein sachlicher Grund für eine solche Ungleichbehandlung gegeben sei, weil diese gar keine Vergütung für ihre Reisezeiten erhielten. Soweit der Kläger sich auf die während der Reisezeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit berufe, sei sein Vortrag unsubstantiiert, zumal auch nicht deutlich geworden sei, weshalb er diese Betriebsratstätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt habe. Mangels substantiierten Vortrags sei auch kein Anspruch des Klägers nach § 44 Abs. 1 BetrVG hinsichtlich der Zeiten für die Teilnahme an Betriebsversammlungen gegeben.

Gegen dieses Urteil, das dem Kläger am 26.10.2017 zugestellt wurde (Bl. 190 d.A.), hat er mit Schriftsatz vom 24.11.2017, der beim Landesarbeitsgericht am selben Tag einging (Bl. 192 d.A.), Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 26.02.2018, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 206 d.A.), begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 18.12.2017 (Bl. 204 d.A.) bis zum 27.02.2018 verlängert worden war.

Der Kläger hält das Urteil des Arbeitsgerichts für fehlerhaft. Er trägt zu den Terminen der Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen im Einzelnen vor. Mit der Anlage C1 (Bl. 240 ff. d.A.) legt er die Zeitnachweislisten für Monate Juni bis Oktober 2017 vor (s. auch Bl. 226 f. d.A.). Insgesamt habe sich sein Anspruch auf Gutschrift nunmehr auf 79,75 Arbeitsstunden aufaddiert. Das Bestreiten der Beklagten sei unsubstantiiert. Der Stationsleiter des Klägers in Bremen erhalte die Ladungen zu Betriebsratssitzungen immer im „cc“. Von daher seien dem Arbeitgeber die Zeiten der Betriebsratssitzungen stets bekannt. Die Beklagte hätte insoweit substantiiert bestreiten müssen, zumal sie ja auch die Bahnfahrten des Klägers bezahlt habe. Die Kollegen des Klägers vom Standort

Bremen, soweit sie nicht AT-Mitarbeiter bzw. Außendienstmitarbeiter seien, müssten praktisch nie auf Dienstreise, allenfalls bei Weiterbildungsmaßnahmen. Die Beklagte könne sich nicht auf die Ausschlussfristen aus dem Manteltarifvertrag berufen, da er die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht habe. Seine Ansprüche ab Juni 2017 habe er mit Schreiben vom 27.10.2017 (Anl. C2, Bl. 249 f. d.A.) sowie die Ansprüche ab dem 03.07.2017 mit Schreiben vom 30.11.2017 (Anl. C3, Bl. 251 f. d.A.) geltend gemacht. Die Unternehmensrichtlinie zu Dienstreisen wirke sich faktisch nur auf die Betriebsratsmitglieder aus. An seinem Arbeitsplatz in Bremen könne der Kläger wegen der Arbeitsplatzgestaltung keine Betriebsratsarbeit erledigen. Der Kläger werde durch die Nichtgutschrift der An- und Abreisezeiten als Teilzeitarbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern benachteiligt. Denn diesen würde ja erst dann die erste Stunde abgezogen, wenn sie ihre Vollzeitarbeitszeit überschritten hätten. Der Kläger sei im Übrigen auch nach der Betriebsratswahl 2018 - unstreitig - Ersatzmitglied des Betriebsrats.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven, Az. 5 Ca 5561/16, vom 21.09.2017, zu ändern und unter Erweiterung des erstinstanzlichen Antrags zu 1)

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers zum 31.10.2017 79,75 Arbeitsstunden gutzuschreiben,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Arbeitszeitkonto des Klägers im Falle der notwendigen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger außerhalb seiner Arbeitszeit an der Betriebsratssitzung teilnimmt sowie die Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise aufwendet, gutzuschreiben;

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Falle der notwendigen Teilnahme des Klägers an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise sowie für die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung aufwendet, in vollem Umfang, jedoch maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft, dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Der Kläger könne wegen der Unternehmensrichtlinie zu Dienstreisen nicht anders behandelt werden als sonstige Arbeitnehmer der Beklagten. Der Kläger werde auch nicht benachteiligt. Es liege auch keine Ungleichbehandlung gegenüber Vollzeitkräften vor, da bei diesen nur die

Wahrscheinlichkeit größer sei, dass die Dienstreise von ihrer individuellen Arbeitszeit abgedeckt sei. Der Vortrag des Klägers zur tatsächlichen Vornahme von Betriebsratstätigkeiten bei der An- und Abreise zu den Betriebsratssitzungen sei unsubstantiiert und werde bestritten. Der vom Kläger ins Feld geführte Arbeitsplatz sei unerheblich, da er ja seiner Betriebsratstätigkeit im Betriebsratsbüro in Bremen nachgehen könne. Ein Vortrag in zweiter Instanz zum Grund für die Teilnahme an Betriebsversammlungen sei nicht erfolgt. Auch der Vortrag des Klägers zu den Ladungen zu den einzelnen Betriebsratssitzungen sei unsubstantiiert.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung des Klägers ist zulässig und teilweise begründet, nämlich hinsichtlich des Leistungsantrages zu 1. sowie im Wesentlichen hinsichtlich des hilfsweise gestellten Feststellungsantrages. Im Übrigen ist sie unbegründet und war daher zurückzuweisen.

I.

Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Sie ist im Sinne der §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit zulässig.

1. Der Klagantrag zu 1. ist streitgegenständlich hinreichend bestimmt gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden könnten und das Leistungsbegehren konkretisiert, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (BAG v. 18.01.2017, 7 AZR 224/15; BAG v. 29.06.2016, 5 AZR 617/15). Weist das Arbeitszeitkonto geleistete Mehr- oder Überarbeit aus oder - allgemeiner ausgedrückt - solche Zeiten, die durch Freistellung von der Arbeitspflicht bei Fortzahlung der Vergütung auszugleichen sind, ist der Streitgegenstand im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt, wenn sich der Antrag auf eine

Gutschrift von solchen Zeiten in einem genau angegebenen Umfang bezieht (BAG v. 18.01.2017, a.a.O.). Nach allem ist der Leistungsantrag zulässig.

Soweit der Kläger zweitinstanzlich die Klage auf nunmehr insgesamt eine Gutschrift von 79,75 Arbeitsstunden erweitert hat, begegnet dies keinen Bedenken. Zum einen ist dies gemäß § 264 Ziff. 2 ZPO unbedenklich. Zum anderen steht dem auch § 533 ZPO nicht entgegen, da das Gericht die Klageänderung für sachdienlich hält und diese auf Tatsachen gestützt wird, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin zugrunde zu legen hat. Der Kläger hat mit der Klageänderung keinen neuen Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt, sondern lediglich sein Begehren hinsichtlich der Höhe aktualisiert. Bei der Beurteilung kann das Ergebnis der bisherigen Prozessführung verwertet werden und ein neuer Prozess vermieden werden (s. dazu Düwell/Lipke, ArbGG, 4. Aufl., § 67 ArbGG Rn 51).

2. Der hilfsweise vom Kläger gestellte Feststellungsantrag ist im Wesentlichen zulässig. Ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO ist zu bejahen. Denn aus dem Streit zwischen den Parteien, ob die An- und Abreisezeiten zu Betriebsratssitzungen dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben sind, ist auch für die Gegenwart und Zukunft von Bedeutung und bedarf einer gerichtlichen Klärung. Ein Feststellungsinteresse ist nach allem gegeben. Soweit der Kläger allerdings die Feststellung begehrt hat, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm auch im Falle seiner notwendigen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die er für die Teilnahme an der Betriebsratssitzung aufwendet, gutzuschreiben, ist der Antrag allerdings unzulässig, da es an einem entsprechenden rechtlichen Interesse fehlt. Denn darüber streiten die Parteien ja nicht. Die Beklagte hat dem Kläger bislang unstreitig die Zeit für die Teilnahme an der Betriebsratssitzung auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sodass insoweit ein Streit nicht erkennbar ist. Ein solcher besteht nur hinsichtlich der An- und Abreisezeiten zu den Betriebsratssitzungen.

II.

Die Berufung ist hinsichtlich des Leistungsantrages zu 1. sowie hinsichtlich des hilfsweise gestellten Feststellungsantrages des Klägers begründet. Der Kläger hat gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG einen Anspruch gegenüber der Beklagten auf Gutschrift von 79,75 Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto für geleistete An- und Abreisezeiten zu

Betriebsratssitzungen bzw. Betriebsversammlungen von März 2016 bis Oktober 2017. Des Weiteren war festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Falle der notwendigen Teilnahme des Klägers an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger für An- und Abreise aufwendet, in vollem Umfang, jedoch maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft, dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben. Soweit der Kläger mit dem Feststellungsantrag zu 2. eine darüber hinausgehende Verpflichtung der Beklagten gerichtlich festgestellt wissen wollte, war die Berufung zurückzuweisen.

1. a) Der Kläger hat gegenüber der Beklagten Anspruch darauf, dass diese seinem Arbeitszeitkonto zum 31.10.2017 79,75 Arbeitsstunden gutschreibt. Dieser Anspruch folgt aus § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG.

aa) Nach § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Nach § 37 Abs. 3 S. 3 Halbs. 1 BetrVG ist die Arbeitsbefreiung vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Mitglieder des Betriebsrats erhalten danach weder eine Vergütung für die Wahrnehmung des Betriebsratsamts noch ist die Betriebsratstätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung. Vielmehr gilt das Lohnausfallprinzip. Dieses wird durch § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG nicht durchbrochen. Der dort geregelte Freizeitausgleich für die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit betrifft lediglich die Folgen einer aus betriebsbedingten Gründen notwendigen Abweichung von dem Grundsatz, dass Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit stattzufinden hat (BAG v. 27.07.2016, 7 AZR 255/14; BAG v. 28.05.2014, 7 AZR 404/12).

§ 37 Abs. 3 BetrVG gewährt keinen Anspruch auf Vergütung von Betriebsratstätigkeit, sondern berücksichtigt, dass bei Betriebsratstätigkeit während der Freizeit kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 37 Abs. 2 BetrVG besteht und schafft dafür einen Ausgleich, und zwar der Gestalt, dass an einem anderen Arbeitstag bezahlte Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang gewährt wird (BAG v. 27.07.2016, a.a.O.).

Ferner muss die Betriebsratstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt worden ist, zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats

erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG gewesen sein (Fitting u.a., BetrVG, 29. Aufl., § 37 Rn 76). Dies ergibt sich aus dem Grundsatz, dass die erforderliche Betriebsratsarbeit im Allgemeinen während der Arbeitszeit durchgeführt werden soll und die Regelung des Absatzes 3 lediglich einen entsprechenden Ausgleich für die Fälle schaffen will, in denen dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

bb) Zur Betriebsratstätigkeit im Sinne von § 37 Abs. 3 BetrVG zählen auch solche Tätigkeiten, die für sich allein keine Betriebsratstätigkeit darstellen, jedoch in einem unmittelbaren notwendigen sachlichen Zusammenhang mit der Durchführung einer Betriebsratstätigkeit stehen. Daher können auch Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, einen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG oder bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen einen Vergütungsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen (BAG v. 27.07.2016, a.a.O.; BAG v. 12.08.2009, 7 AZR 218/08; BAG v. 10.11.2004, 7 AZR 131/04). Allerdings dürfen Betriebsratsmitglieder nach § 78 S. 2 BetrVG wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, können danach keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwendet (BAG v. 27.07.2016, a.a.O.; BAG v. 12.08.2009, a.a.O.). Bestehen über die Durchführung von Dienstreisen nähere tarifliche oder betriebliche Regelungen, sind diese auch bei Reisen von Betriebsratsmitgliedern maßgebend (BAG v. 12.08.2009, a.a.O.; BAG v. 21.06.2006, 7 AZR 389/05).

cc) Besonderheiten gelten bei teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern. Die Unmöglichkeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds, Betriebsratsarbeit während seiner Arbeitszeit auszuführen, wird insbesondere wegen seiner unterschiedlichen Arbeitszeit zu vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern bestehen (vgl. Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 84). Zu denken ist dabei insbesondere an seine Teilnahme an Betriebsratssitzungen, die während der Regelarbeitszeit, jedoch außerhalb der Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds stattfinden. Um einen Ausgleichsanspruch auszulösen, muss die außerhalb der persönlichen

Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds durchgeführte Betriebsratsarbeit allerdings ihrerseits zu einer Zeit erfolgen, in der üblicherweise Betriebsratsarbeit geleistet wird (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 85; ErfK(-Koch), 18. Aufl., § 37 BetrVG Rn 7). Dies folgt daraus, dass die Fiktion des § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG an unterschiedlichen Arbeitszeiten von Betriebsratsmitgliedern anknüpft.

Bei Reisen teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder ist für die Frage der Inanspruchnahme von Arbeitszeit auf die übliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds abzustellen, d.h. soweit die erforderliche Reisezeit in die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds fällt, hat es den Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 91). Denn insoweit ist es ihm wegen seiner verkürzten Arbeitszeit nicht möglich, die Reise während der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds anzutreten. Insoweit gilt das Gleiche wie bei einer notwendigen Betriebsratsstätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 91 m.w.N.).

Aus dem Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG folgt zwar, dass im Betrieb des Arbeitgebers bestehende tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen über Dienstreisezeiten auch für Reisezeiten gelten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsstätigkeiten aufwendet. Besteht jedoch eine derartige Regelung im Betrieb des Arbeitgebers nicht, verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung des § 37 Abs. 3 BetrVG, wonach auch Reisezeiten einen Ausgleichsanspruch auslösen können, sofern die in den Vorschriften genannten Voraussetzungen vorliegen (BAG v. 10.11.2004, 7 AZR 131/04).

Zu berücksichtigen ist dabei aber auch, dass § 37 Abs. 3 BetrVG zwingendes Recht ist und weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden kann und Regelungen zur Durchführung der Vorschrift sich in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des § 37 BetrVG halten müssen (BAG v. 28.09.2016, 7 AZR 248/14). Insoweit untersagt § 78 S. 2 BetrVG, wonach Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen, eine von der Rechtsordnung gedeckte Ungleichbehandlung nicht (BAG v. 28.09.2016, a.a.O.).

- b)** Bei Zugrundelegung der vorgenannten Grundsätze ergibt sich, dass dem Kläger als teilzeitbeschäftigtem Ersatzmitglied des Betriebsrats die Arbeitsbefreiung in dem beantragten Umfang gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG zusteht.
- aa)** Soweit der Kläger vorgetragen hat, er habe während der von ihm geltend gemachten Zeiten tatsächlich Betriebsratsarbeit geleistet, indem er sich auf der Fahrt zu den Betriebsratssitzungen in Hamburg auf diese während der Zugfahrt vorbereitet und diese bei der Rückreise entsprechend nachbereitet hat, erscheint dies der Berufungskammer zwar ohne Weiteres plausibel, der Kläger hat dies jedoch - worauf das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat - nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Hier hätte es einer Darlegung konkreter Tatsachen bedurft, die auch in der Berufungsinstanz nicht hinreichend erfolgt ist.
- bb)** Der Kläger hat die Betriebsratstätigkeit in Form der An- und Abreise zu den in Hamburg durchgeführten Betriebsratssitzungen auch aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchführen müssen. Gemäß § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG liegen betriebsbedingte Gründe auch dann vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Hier ist zudem betriebsbedingt, dass die Betriebsratsarbeit bei der Beklagten derart organisiert ist, dass sie im Bereich Nord von einem Regional-Betriebsrat durchgeführt wird, der regelmäßig in Hamburg tagt und sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe in Bremen, Hamburg, Hannover und Neumünster zusammensetzt und sieben Mitglieder hat. Der Kläger hat auch unwidersprochen vorgetragen, dass die Betriebsratssitzungen regelmäßig wöchentlich dienstags um 10:30 Uhr bzw. 11:00 Uhr in Hamburg beginnen und damit innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, jedoch außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Klägers, die täglich von 16:30 Uhr bis 20:00 Uhr mit 3,5 Stunden pro Tag liegt.
- cc)** Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg gegenüber den Ansprüchen des Klägers auf Arbeitsbefreiung auf die Unternehmensrichtlinie zur Vergütung von Dienstreisezeiten, die seit dem 01.03.2016 gilt, berufen, wonach nur noch die über die erste Stunde hinausgehende Reisezeit anerkannt wird.

Allerdings steht der Wirksamkeit dieser Unternehmensrichtlinie nicht entgegen, dass sie ohne Beteiligung des Betriebsrats erlassen worden ist. Denn der Erlass einer Dienstreiseordnung unterliegt nicht der Mitbestimmung gemäß § 87 BetrVG (BAG v. 08.12.1981, 1 ABR 91/79; Fitting u.a., a.a.O., § 87 Rn 72;

Richardi u.a., BetrVG, § 87 Rn 195; GK-BetrVG(-Wiese), § 87 Rn 206). Denn eine Dienstreiseordnung betrifft nur das Vertragsverhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber.

Die vorgenannte Unternehmensrichtlinie stellt jedoch eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar und verstößt deshalb gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Denn sie behandelt Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte willkürlich ungleich. Während in § 4 der Richtlinie Dienstreisezeiten, die innerhalb der dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit erbracht werden, im Hinblick auf die individuelle tägliche Soll-Arbeitszeit insgesamt wie Arbeitszeit berücksichtigt werden, werden Dienstreisezeiten, die außerhalb der dienstplanmäßig festgelegten Arbeitszeit erbracht werden, wie zuschlagsfreie Arbeitszeit nur dann vergütet, wenn diese den Zumutbarkeitswert von 60 Minuten insgesamt an diesem Tag überschreiten. Eine Ausnahme gilt dann nur für arbeitgeberseits veranlasste Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Benachteiligung zeigt sich im Falle des Klägers als teilzeitbeschäftigtem Betriebsratsmitglied deutlich. Dabei hat sich in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ergeben, dass am Standort Bremen - abgesehen vom Kläger - praktisch keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Dienstreisen durchführen, abgesehen von Außendienstmitarbeitern und AT-Beschäftigten, die ohnehin nicht in den Geltungsbereich der Unternehmensrichtlinie fallen, da bei ihnen Dienstreisezeit mit der Vergütung abgegolten ist. Daher wirkt sich die Unternehmensrichtlinie - abgesehen von arbeitgeberseitig veranlassten Weiterbildungsmaßnahmen, die ohnehin zu einer Vergütung wie Arbeitszeit führen - jedenfalls am Standort Bremen im Wesentlichen nur auf die Reisezeiten von Betriebsratsmitgliedern aus. Die Anwendung der Richtlinie führt im Falle des Klägers als teilzeitbeschäftigtem Ersatzmitglied zu einer Benachteiligung im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG. Denn ein vollzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied, das wie der Kläger im Zug zur Betriebsratssitzung nach Hamburg fährt, würde gemäß § 4 S. 1 der Unternehmensrichtlinie die Reisezeit vollständig als Arbeitszeit vergütet bekommen, während der Kläger ein Freizeitopfer von einer Stunde aufbringt, und zwar regelmäßig, wenn er als Ersatzmitglied zu Betriebsratssitzungen in Hamburg herangezogen wird. Dies stellt eine klare Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern dar, für die es keinen sachlichen Grund gibt. Dem ließe sich allenfalls entgegenhalten, dass es auch Vollzeitbeschäftigte geben kann, die in Nachtschicht tätig sind. Doch würde ein solches Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teilnehmen und es ihm deswegen

unmöglich oder unzumutbar sein, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hätte auch dieses Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (s. BAG v. 18.01.2017, 7 AZR 224/15).

§ 4 der Unternehmensrichtlinie steht auch mit den Grundgedanken des § 37 Abs. 3 BetrVG nicht in Einklang. Denn dass teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder bei wöchentlich stattfindenden Betriebsratssitzungen regelmäßig ein Freizeitorfer erbringen, das Vollzeitbeschäftigten nicht abverlangt wird, lässt sich angesichts der Vorschrift des § 37 Abs. 3 BetrVG nicht rechtfertigen. Nach allem steht auch § 4 der Unternehmensrichtlinie zur Vergütung von Dienstreisezeiten den Ansprüchen des Klägers auf Arbeitsbefreiung nicht entgegen, zumal sich diese ausweislich ihrer Bezeichnung ohnehin nur auf die Vergütung von Dienstreisezeiten, nicht aber auf Regelungen der Arbeitsbefreiung bezieht.

- c)** Der Kläger hat seine Ansprüche auf Arbeitsbefreiung für die Zeit von März 2016 bis Oktober 2017 auch rechtzeitig gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht.

- aa)** Das Betriebsratsmitglied hat den Anspruch auf Arbeitsbefreiung dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen (BAG v. 18.01.2017, 7 AZR 224/15). Sind dem Arbeitgeber die Voraussetzungen des Ausgleichsanspruchs nicht bekannt, hat das Betriebsratsmitglied sie ihm darzulegen, d.h. ihm mitzuteilen, wann und wie lange es erforderliche Betriebsratsaufgaben außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt hat (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 94). Auch wenn der Freizeitausgleich grundsätzlich innerhalb eines Monats gewährt werden soll gemäß § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG, ist eine Geltendmachung auch erst nach Ablauf des Monats unschädlich (Fitting u.a., a.a.O.; Richardi, BetrVG, § 37 Rn 58; GK-BetrVG(-Weber), § 37 Rn 99).

Jedenfalls besteht der Ausgleichsanspruch in dem gleichen Umfang, wie das Betriebsratsmitglied aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten durchgeführt hat. Dem Betriebsratsmitglied ist für die von ihm aufgewendete Zeit für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren, was auch für den Ausgleichsanspruch teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder gilt (u.a. Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 98). Je nach Lage der persönlichen Arbeitszeit eines Betriebsratsmitglieds und der damit zwangsläufig außerhalb der Arbeitszeit erbrachten Betriebsratstätigkeit kann dies über einen längeren Zeitraum zu einer

vollständigen Freistellung von der Arbeit führen (s. BAG v. 19.03.2014, 7 AZR 480/12).

Wird die Arbeitsbefreiung nicht innerhalb eines Monats gewährt, obwohl dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, behält das Betriebsratsmitglied grundsätzlich den Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Denn die Monatsfrist ist keine Ausschlussfrist in dem Sinne, dass nach Ablauf der Frist der Anspruch nicht mehr bestünde (BAG v. 19.03.2014, a.a.O.; Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 104). Denn der Zweck dieser verhältnismäßig kurzen Frist besteht nur darin, dass das Betriebsratsmitglied möglichst umgehend einen entsprechenden Freizeitausgleich erhält. Wird der Anspruch auf Arbeitsbefreiung hingegen vom Arbeitgeber nicht gewährt, kann sich dieser nicht auf den Ablauf der Monatsfrist berufen.

Allerdings erstrecken sich etwa bestehende tarifliche Ausschlussfristen auch auf den Anspruch auf Freizeitausgleich als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis (BAG v. 16.04.2003, 7 AZR 423/01; BAG v. 18.01.2017, a.a.O.).

bb) Bei Zugrundelegung der vorstehenden Grundsätze ergibt sich, dass der Kläger seine Ansprüche auf Arbeitsbefreiung auch ab März 2016 hinreichend konkret geltend gemacht hat. Denn der Kläger hat mit Mail vom 04.06.2016 (Bl. 141 d.A.) gegenüber seinem Standortleiter in Bremen, Herrn L. , seine Ansprüche für die Zeit ab März 2016 geltend gemacht. In dieser Mail hat er seine Ansprüche ausdrücklich auch für die zukünftig anfallenden Stunden im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit erhoben. Von daher kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg auf die viermonatige Ausschlussfrist gemäß § 21 Abs. 1 b des MTV für die Arbeitnehmer der D. GmbH berufen.

Die Ansprüche des Klägers auf Arbeitsbefreiung gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG sind vom Kläger konkret dargelegt hinsichtlich der Zeit vom 01.03.2016 bis 25.10.2017 (s. Schriftsatz des Klägers vom 30.12.2016 nebst Anlagen, Bl. 10 f., Anl. K3, Bl. 24 ff. d.A.) sowie hinsichtlich der Stunden vom 21.11.2016 bis 24.05.2017 im Schriftsatz vom 11.07.2017 nebst Anlagen (Bl. 133 f., Anl. B4, Bl. 143 ff. d.A.) sowie zweitinstanzlich in der Berufungserwiderung für den Zeitraum von Juni bis Oktober 2017 (Anl. C1, Bl. 240 ff. d.A.), sodass sich insgesamt ein Anspruch in Höhe von 79,75 Stunden ergibt.

Diese Ansprüche waren der Beklagten auch bekannt, denn der Kläger hat sie seinem Standortleiter Herrn L. konkret mitgeteilt. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, der Kläger habe die Ordnungsmäßigkeit der Ladungen zu den

wöchentlichen Betriebsratssitzungen, an denen er teilgenommen hat, nicht im Einzelnen dargelegt, ist gleichfalls darauf hinzuweisen, dass dem Vortrag des Klägers, sein Standortleiter erhalte diese per Mail im „cc“, von der Beklagten nicht entgegengetreten worden ist. Hinzu kommt, dass auch der Vortrag des Klägers unstreitig geblieben ist, dass die Beklagte ja stets die entsprechenden Bahnfahrten zu Betriebsratssitzungen nach Hamburg ohne Einwände bezahlt hat. Aufgrund der vorgenannten Gesichtspunkte dürfen jedenfalls keine überspannten Anforderungen an die Darlegungslast des Klägers gestellt werden und hätte die Beklagte seine Aufstellungen im Einzelnen substantiiert bestreiten müssen.

2. Der Kläger hat auch Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Hinblick auf die von ihm geltend gemachten Zeiten für die Teilnahme an Betriebsversammlungen in Hamburg.

Findet nämlich eine Betriebsversammlung gemäß § 44 Abs. 1 S. 1 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit statt, so findet für Betriebsratsmitglieder die Regelung des § 37 Abs. 3 BetrVG - und nicht diejenige des § 44 Abs. 1 S. 3 BetrVG - Anwendung, da davon auszugehen ist, dass die Mitglieder des Betriebsrats in ihrer Amtseigenschaft und nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer des Betriebes an diesen Versammlungen teilnehmen (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 78). Da die Teilnahme eine notwendige Betriebsratsstätigkeit darstellt, steht ihnen auch der Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG zu (LAG Düsseldorf v. 08.12.1972, 4 Sa 945/72; GK-BetrVG(-Weber), § 37 Rn 94, § 44 Rn 46; ErfK(-Koch), a.a.O., § 37 BetrVG Rn 7).

Der Kläger als regelmäßig zu Betriebsratssitzungen in Hamburg herangezogenes Ersatzmitglied des Betriebsrats konnte daher in seiner Amtseigenschaft an den Betriebsversammlungen teilnehmen. Der Zeitpunkt der Betriebsversammlungen ist dem Arbeitgeber bekannt, da dieser gemäß § 43 Abs. 2 BetrVG zu solchen Betriebsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen ist. Dass sich der Regional-Betriebsrat nicht entsprechend dieser Vorschrift verhalten hat, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Nach allem kommt es nicht darauf an, ob der Kläger auch in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung teilgenommen hat und seine Ansprüche auch aus diesem Gesichtspunkt begründen kann.

3. Der vom Kläger gestellte Feststellungsantrag, dass die Beklagte verpflichtet ist, im Falle der notwendigen Teilnahme des Klägers an einer Betriebsratssitzung die Anzahl von Stunden, die der Kläger für die An- und Abreise aufwendet, in vollem

Umfang, jedoch maximal bis zum Umfang der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft, dem Arbeitszeitkonto des Klägers gutzuschreiben, ist begründet.

- a)** Der vom Kläger insoweit gestellte Feststellungshauptantrag zu 2. war jedoch als unbegründet zurückzuweisen, da der Kläger als teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied nicht besser behandelt werden kann, als ein vollzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied (s. dazu BAG v. 10.11.2004, 7 AZR 131/04). Denn um einen Ausgleichsanspruch auszulösen, muss die außerhalb der persönlichen Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds durchgeführte Betriebsratsarbeit ihrerseits zu einer Zeit erfolgen, in der üblicherweise Betriebsratsarbeit geleistet wird. Wie dargelegt, ist bei Reisen teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder für die Frage der Inanspruchnahme von Arbeitszeit auf die übliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds abzustellen, d.h. soweit die erforderliche Reisezeit in die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Betriebsratsmitglieds fällt, hat es den Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG (Fitting u.a., a.a.O., § 37 Rn 91).
- b)** Dem hilfsweise gestellten Feststellungsantrag des Klägers war aus den vorgenannten Gründen stattzugeben, jedoch - wie bei der Zulässigkeitsprüfung dargelegt - nicht hinsichtlich der Bezahlung der Stunden der Betriebsratssitzung selbst, da insoweit zwischen den Parteien kein Streit besteht. Auf die vorstehenden Ausführungen kann verwiesen werden.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

Die Revision war zuzulassen, weil die entscheidungserhebliche Rechtsfrage gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG grundsätzliche Bedeutung hat. Zudem stellt sich die aufgeworfene Rechtsfrage in einer unbestimmten Vielzahl weiterer Fälle, sodass sie das abstrakte Interesse der Allgemeinheit an der einheitlichen Entwicklung und Handhabung des Rechts berührt.