

Newsletter

III. Quartal 2011

Themen:

1. Zwangsumschulung auf A340 Seite 1
2. Rechtsprechung im Überblick Seite 3

1. Zwangsumschulung auf A340

Zwangsumschulung auf A340

Das aktuelle Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 16.02.2011

I. Zwangsumschulung

Das Thema Zwangsumschulung ist und bleibt aktuell. Denn mit ihr ist im Regelfall nicht nur ein Wechsel des Einsatzmusters verbunden, sondern vielfach auch eine Versetzung und damit verbunden ein kompletter Wechsel der Lebensumstände. Nachvollziehbar ist, dass dies bei den betroffenen Piloten nicht immer auf Zustimmung stößt und sie versuchen, sich gegen die Zwangsumschulung und die damit verbundene Versetzung zu wehren.

II. Das Urteil vom 16.02.2011

Gegenstand des aktuell vom Arbeitsgericht Frankfurt - Az.: 7 Ca 4810/10 – entschiedenen Rechtsstreits ist die Einteilung eines seit 2002 befristet in Hamburg stationierten LH-Copiloten auf dem Ausbildungsmuster B737 zu dem ab 13.09.2010 beginnenden Ground Course in München (Zwangsumschulung auf A 340).

In dem gegenständlichen Verfahren streitet er mit seinem Arbeitgeber, der Deutschen Lufthansa AG, über seine Einteilung zu dem Ground Course und die damit verbundene Versetzung nach München. Er ist der Auffassung, dass der in seinem Arbeitsvertrag enthaltene Versetzungsvorbehalt wegen Verstoßes gegen das AGB-Gesetz unwirksam sei.

Seine Versetzung berücksichtige zudem nicht seine individuellen Lebensumstände und ist damit ermessensfehlerhaft.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat seine Klage abgewiesen. Seiner Auffassung nach hat der Kläger in vorliegendem Fall keinen Anspruch auf eine unbefristete Stationierung in Hamburg. Zudem sei die arbeitsvertragliche Versetzungsklausel insgesamt wirksam und eine Versetzung auch nicht ermessensfehlerhaft.

III. Entscheidungsinhalt

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt lehnt sich insoweit an geltende Rechtsätze an. Danach darf eine Versetzung zunächst nicht in den Kernbereich des Arbeitsvertrages eingreifen. Entgegenstehende Vereinbarungen wären gemäß § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig.

Bei der Bestimmung des Inhalts des Arbeitsvertrages und damit auch des arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsortes kommt es auf die entsprechenden Vereinbarungen der Vertragsparteien an. Sind diese bei der Festlegung des Ortes der Leistungspflicht eindeutig, kann eine Veränderung des Ortes der Arbeitsleistung nur noch einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung herbeigeführt werden.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften sowie interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Auf unserer Homepage informieren wir Sie zudem über die neuesten Urteile, gleichgültig, ob Sie bereits Mandant sind oder nicht. Ein Blick auf unsere Homepage: www.kanzlei-stueben.de lohnt sich daher.

Wir wünschen Ihnen nun eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Wacholderweg 3
D-65527 Niedernhausen
Tel: +49 (0)176-96131636
Fax: +49 (0)32-221739276

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de



Mitglied im Anwaltverein

Fehlt es allerdings an einer konkreten Festlegung des Orts der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, kann der Arbeitgeber insoweit sein Direktionsrecht ausüben.

In dem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt zugrunde liegenden Fall hatte sich der Kläger darauf berufen, dass er bereits seit 2002 in Hamburg stationiert sei. Allerdings handelte es sich hierbei um eine – mehrfach verlängerte – befristete Stationierung. Eine Festlegung des Arbeitsortes „Hamburg“ im Arbeitsvertrag erfolgte zu keinem Zeitpunkt. Damit wurde auch keine eindeutige Regelung des Arbeitsortes vereinbart, so dass der Arbeitgeber grundsätzlich zur Ausübung seines Direktionsrechts bezüglich des Arbeitsortes berechtigt ist.

IV. Konkretisierung

Allein die bereits seit Jahren andauernde Stationierung in Hamburg, ändert an der Ausübungsbefugnis des Arbeitgebers nichts. Es entspricht insoweit ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass allein durch Zeitablauf eine Konkretisierung des Arbeitsortes nicht eintreten kann. Dazu bedarf es besonderer Umstände.

Je allgemeiner also die vom Arbeitnehmer zu leistenden Dienste oder der Ort der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag festgelegt sind, desto weiter geht die Befugnis des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer unterschiedliche Aufgaben oder einen anderen Ort im Wege des Direktionsrechts zuzuweisen.

V. Direktionsrecht

Der Umfang der Direktionsrechte des Arbeitgebers ergibt sich letztlich aus § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen.

VI. Billiges Ermessen

Die Wahrung billigen Ermessens setzt hierbei voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Auch auf schutzwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers wie eine erforderliche Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern hat der Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen bzw. diese zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urt. v. 23.09.2004 - 6 AZR 567/03 -).

Ob im Einzelfall die Grundsätze des billigen Ermessens eingehalten wurden, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (vgl. u. a. BAG, Urt. v. 24.04.1996 - 5 AZR 1031/94 - DB 1996, 1931). Der Arbeitgeber, der sich auf die Wirksamkeit der in Ausübung des Direktionsrechts angeordneten Maßnahmen beruft, trägt allerdings die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 106 GewO (BAG 13. März 2007 - 9 AZR 433/06).

Das Arbeitsgericht Frankfurt geht auf die Frage der fehlerfreien Ermessensausübung in dem streitgegenständlichen Fall nicht weiter ein. Es beschränkt sich im Wesentlichen auf die Feststellung, dass sich aus der Wertung des TV WeFö ergibt, dass Versetzungen möglich sein müssen. Ob eine solche pauschale Wertung rechtlich Bestand haben kann, erscheint fraglich.

VII. Versetzungsklauseln

Zwar kann eine Erweiterung des Weisungsrechts auch durch die Vereinbarung eines Versetzungsvorbehalts (Versetzungsklausel) - wie hier geschehen - erfolgen. Mit einer Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, einem Mitarbeiter eine andere Aufgabe oder einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

Doch auch eine Versetzungsklausel muss die Grundzüge der gesetzlich fixierten Ermessensgrenzen aufzeigen.

Eine umfassende wirksame Versetzungsklausel könnte demnach wie folgt lauten (vgl. LAG Köln v. 9.1.2007 - 9 Sa 1099/06, Stück, AuA 6/07, S. 378):

*(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Mitarbeiter eine anderweitige, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende gleichwertige und zumutbare Tätigkeit zu übertragen.
(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsplatz oder an einen anderen Arbeitsort zu versetzen, wenn ihm dies bei Abwägung der betrieblichen und persönlichen Belange zuzumuten ist. Außer bei dringenden betrieblichen Notwendigkeiten wird der Arbeitgeber hierbei eine Ankündigungsfrist beachten, die der Kündigungsfrist des Mitarbeiters entspricht.*

Versetzungsklauseln sind sonach in der Regel unwirksam, soweit sie es ermöglichen, dem Arbeitnehmer eine nicht gleichwertige Arbeitsaufgabe zu übertragen. Dies gilt sogar dann, wenn die Höhe der Vergütung unverändert bleibt.

Ob die Versetzungsklausel in vorliegendem Fall die Grenzen des Ermessens berücksichtigt, würdigt das Arbeitsgericht Frankfurt nicht. Es führt lediglich aus, dass ein Verstoß gegen das AGB-Gesetz durch sie nicht gesehen werden kann, sie vor allem nicht als „überraschend“ gilt. Überraschende Klauseln im Sinne von § 305c Abs. 1 BGB (z.B. „versteckte“ Versetzungsvorbehalte) werden nicht Vertragsbestandteil. Nach Meinung des Arbeitsgerichts Frankfurt müsse mit Versetzungen jederzeit gerechnet werden.

Wenn Sie weitergehende Informationen zu dem genannten Urteil wünschen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung: mail@kanzlei-stueben.de

2. Rechtsprechung im Überblick

Prozess um das Tragen der Pilotenmütze bei DLH - Dienstvorschrift rechtswidrig

Nach einem Zeitungsbericht der Rheinischen Post darf die Lufthansa von ihren Piloten nicht verlangen, im öffentlich zugänglichen Bereich eines Flughafens die Pilotenmütze zu tragen.

Ein Pilot hat gegen die Lufthansa geklagt, weil er sich durch die Uniform-Trageordnung der Luftverkehrsgesellschaft diskriminiert fühlt. Denn nach der Dienstvorschrift der DLH müssen Männer in öffentlich zugänglichen Bereichen des Flughafens die Pilotenmütze tragen. Weibliche Piloten müssen sie dagegen nicht tragen.

Auslöser des Rechtsstreits war ein Vorfall im Jahre 2009, bei dem der nun klagende Copilot der DLH vor Antritt eines Fluges von Deutschland in die USA vom Kapitän wegen der fehlenden Cockpit-Mütze nach Hause geschickt wurde. Im Anschluss folgte ein Personalgespräch mit der Personalabteilung und eine Aufnahme der Sache in die Personalakte des Piloten. Das Arbeitsgericht Köln gab dem Piloten recht. In seinem Urteil führte es aus, dass die Verpflichtung der Mützentragepflicht diskriminierend sei, da sie nur männliche Piloten betreffe. Daher könne sie keine Wirkung entfalten.

Die fehlende Mützen-Tragepflicht für männliche Piloten gelte, solange die Beklagte ausschließlich das männliche Cockpitpersonal zum Tragen der Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich verpflichtete. Anders sieht es aus, wenn das Mützentragegebot für alle Piloten - männliche wie weibliche - Geltung entfalten würde. Eine Diskriminierung läge dann nicht mehr vor.

Abzuwarten bleibt, wie die Lufthansa auf diese Entscheidung reagieren wird.

Arbeitsgericht Köln - Aktenzeichen: 2 Ca 8659/10

Kapitän darf nicht angeschnallte Passagiere von Bord werfen

Der Kapitän eines Flugzeugs hat das Recht, Passagiere nicht zu befördern, wenn sie sich weigern, sich beim Start anzuschallen. Das ist das Ergebnis eines Beschlusses des Oberlandesgerichts Frankfurt. Demzufolge trage der Flugkapitän für die sichere Beförderung der Fluggäste die Verantwortung und habe insofern auch polizeiliche Befugnisse.

OLG Frankfurt, Beschl. vom 22.12.2010 - Aktenzeichen: 13 U 231/09

Ein vom Vorsitzenden der Einigungsstelle nicht unterzeichneter Einigungsstellenanspruch ist unwirksam

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall hatte ein Betriebsrat sich aus inhaltlichen Gründen gegen den Beschluss einer tariflichen Schlichtungsstelle gewehrt, der auf Antrag des Arbeitgebers zu Stande gekommen war. Nachdem eine erste Abstimmung keine Mehrheit fand, wurde der Antrag auf Vorschlag des Vorsitzenden geringfügig geändert und sodann unter Beteiligung des Vorsitzenden erneut abgestimmt. Später übermittelte der Vorsitzende ein von ihm unterzeichnetes Sitzungsprotokoll und eine nicht unterzeichnete Ausfertigung des Schlichtungsstellenanspruchs.

In der Folgezeit versuchte der Betriebsrat den Einigungsstellenanspruch gerichtlich für unwirksam erklären zu lassen. Er unterlag jedoch sowohl in erster als auch in zweiter Instanz. Das Bundesarbeitsgericht schließlich gab dem Betriebsrat recht. Seiner Meinung nach war der Einigungsstellenanspruch bereits aus formalen Gründen unwirksam und konnte keinen Bestand haben.

Der Einigungsstellenanspruch war nicht unterschrieben. Die Unterschrift aber hat die Funktion der Herstellung von Rechtsklarheit. Sie verdeutlicht den Betroffenen und auch Dritten, dass

die getroffene Entscheidung verbindliche Wirkung haben soll. Indem der Einigungsstellenanspruch keine Unterschrift aufwies, konnte er die vom Gesetzgeber geforderte Wirkung nicht entfalten und war damit unwirksam. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.09.2010, Aktenzeichen: 1 ABR 30/09

Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer bei Urlaubsregelung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat eine tarifliche Urlaubsregelung wegen Diskriminierung für unwirksam befunden. In den betroffenen Manteltarifvertrag war bezüglich des Urlaubs eine Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter der Beschäftigten in mehreren Stufen vom 20. Lebensjahr (30 Urlaubstage) bis zum 30. Lebensjahr (36 Urlaubstage) vorgesehen. Eine 24-jährige Arbeitnehmerin fühlte sich durch diese Regelung wegen ihres Alters diskriminiert und beanspruchte für sich die höchste Stufe von 36 Urlaubstagen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf gab ihr Recht. Die Urlaubsregelung benachteilige sie wegen ihres Alters. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sei es aber, Benachteiligungen u.a. wegen des Alters zu verhindern oder zu beseitigen. Sie kann daher 36 Urlaubstage im Jahr beanspruchen

Urteil des LAG Düsseldorf vom 18.01.2011
Aktenzeichen: 8 Sa 1274/10

Privates Kopieren am Arbeitsplatz

Das sich wiederholende Anfertigen privater Kopien auf dem betriebseigenen Kopiergerät rechtfertigt erst bei einem ausdrücklichen Verbot seitens des Arbeitgebers sowie mehrerer einschlägiger Abmahnungen eine außerordentliche (fristlose) Kündigung.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 27.3.1980, Aktenzeichen: 12 Ca 3/80

Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit unwirksam - Air Berlin muss gekündigten Piloten weiterbeschäftigen

Eine Kündigung eines Piloten durch die arbeitgebende Fluggesellschaft wegen der gewerkschaftlichen Tätigkeit des Piloten ist rechtsunwirksam. Dies entschied das Arbeitsgericht Berlin. Das Arbeitsgericht Berlin hat in seiner Verhandlung die Fluggesellschaft Air Berlin im Wege der einstweiligen Verfügung verpflichtet, einen Piloten trotz einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich zu beschäftigen, denn der Pilot ist auf Beschäftigung angewiesen, um erforderliche Flugpraxis aufweisen zu können. Der Verfügungskläger (Pilot) ist bei der Verfügungsbeklagten seit dem 15. Januar 2007 als Copilot – seit dem 1. November 2009 in Teilzeit – gegen ein monatliches Entgelt von 1.750,00 € brutto beschäftigt. Er ist Mitglied der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) und nach einem am 5. März 2010 von der VC veröffentlichten Ergebnis zu einem von 5 Mitgliedern der Tarifkommission bei der Verfügungsbeklagten gewählt worden.

Mit Schreiben vom 23. März 2010 kündigte die Verfügungsbeklagte - Air Berlin - das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 30. Juni 2010. Auch allen anderen Mitgliedern der Tarifkommission und dem Ersatzmitglied wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt.

In einer Stellungnahme vom 30. März 2010 erklärte die Air Berlin u.a., dass „G. nicht zum Spielball politisch motivierter Interessen einer VC“ werden solle und die „Forderungen der VC ausschließlich politisch motiviert“ seien. Die Kündigung ist nach Auffassung des Gerichts damit allein wegen einer gewerkschaftlichen Tätigkeit des Piloten erfolgt und daher offensichtlich rechtsunwirksam. Dies hatte zur Folge, dass der gekündigte Pilot auch während des Kündigungsrechtsstreits weiterbeschäftigt werden muss.

Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet nämlich die Ungewissheit über den

Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird.

Das ist der Grund, weshalb ein gekündigter Arbeitnehmer während eines Kündigungsrechtsstreits normalerweise nicht weiterbeschäftigt werden muss. In vorliegendem Fall aber war die Kündigung nach § 612 a BGB unwirksam, da sie deswegen erfolgt ist, weil der Verfügungskläger für seine Gewerkschaft im Betrieb der Verfügungsbeklagten aktiv war. Denn nach dem eindeutigen Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG ist das Grundrecht der Koalitionsfreiheit für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Es gewährleistet die Freiheit des Zusammenschlusses zu Vereinigungen und die Freiheit der gemeinsamen Verfolgung dieses Zweckes (BVerfGE 4, 94, 108; 38, 386, 393).

Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern versuchen, sind nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG nichtig. Die Kündigung des betroffenen Piloten ist damit wegen des offensichtlichen Grundrechtsverstoßes auch offensichtlich unwirksam. Das Gericht sprach ihm daher in dem vorliegenden Fall einen Weiterbeschäftigungsanspruch zu. Der Pilot sei - so das Gericht - zudem auf eine tatsächliche Beschäftigung angewiesen, um die erforderliche Flugpraxis aufweisen zu können. Abzuwarten bleibt, ob gegen das Urteil Berufung eingelegt werden wird.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 07.04.2010 - Aktenzeichen: 29 GA 5197/10 -

Qualifizierte tarifliche Differenzierungsklauseln sind unwirksam

Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten tarifvertragliche Regelungen nur für Tarifgebundene, also zwischen Arbeitgeber und Mitgliedern der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft.

In der Praxis gewähren Arbeitgeber die tarifvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmer aber regelmäßig nicht nur den Gewerkschaftsmitgliedern, sondern auch den Nichtorganisierten - vielfach zum Ärger der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben daher ein Interesse daran, tarifvertragliche Leistungen zumindest teilweise nur Gewerkschaftsmitgliedern zu verschaffen. Hierzu bedienen sie sich so genannten Differenzierungsklauseln. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind einfache Differenzierungsklauseln wirksam und verstoßen nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz. Einfache Differenzierungsklauseln haben jedoch normalerweise kaum Auswirkungen, da sie Arbeitgebern die Gleichbehandlung von Nichtorganisierten nicht verbieten und diesen daher im Regelfall trotz Differenzierungsklauseln die tarifvertraglichen Leistungen gewährt werden.

Ein Hafenunternehmen hatte daher mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di durch einen Tarifvertrag geregelt, dass eine zusätzliche finanzielle Leistung - hier: Erholungsbeihilfe - ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern gewährt werden dürfe. Bei Zahlung dieser Beihilfe auch an Nichtorganisierte sollte sich der Lohn der Gewerkschaftsmitglieder entsprechend erhöhen. Werden Ansprüche von Gewerkschaftsmitgliedern auf diese Art gesichert, spricht man von Spannen- oder Abstandsklauseln.

Das Arbeitsgericht Hamburg (Urteil vom 26.02.2009, 15 Ca 188/08) hielt die Vereinbarung solcher Spannen-sicherungsklauseln im Ausgangsfall für wirksam, das Bundesarbeitsgericht jedoch urteilte, dass die Tarifvertragsparteien mit der Vereinbarung solcher Klauseln ihre Regelungsmacht überschreiten. Denn die Vereinbarung einer Schlechterstellung von Nichtorganisierten im Vergleich zu Gewerkschaftsmitgliedern ist nicht von der Tarifautonomie gedeckt ist. Qualifizierte Differenzierungsklauseln (Spannensicherungsklauseln) sind damit unwirksam.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2011, Aktenzeichen: 4 AZR 366/09