

Newsletter

IV. Quartal 2011

Themen:

1. Verbotene Waffen	Seite 1
2. Anspruch auf Teilzeit	Seite 2
3. Neues zum Endalter 60	Seite 4
4. Rechtsprechung im Überblick	Seite 3

1. Verbotene Waffen

Verbotene Waffen

Welche Waffen sind nach dem Waffengesetz in Deutschland verboten?

I. Das Waffengesetz

Vor Kurzem hat der Fund von zwei Präzisionsschleudern samt Munition (286 Stahlkugeln) am Frankfurter Flughafen für Schlagzeilen gesorgt. Zollbeamte hatten diese bei der Kontrolle eines Copiloten der Lufthansa aufgefunden, der gerade aus Los Angeles gekommen war. Nach verschiedenen Zeitungsberichten soll gegen den Copiloten ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden sein.

Zu Diskussionen unter den Kollegen führte im Zusammenhang mit diesem Vorfall vor allem die Frage, ob der Copilot tatsächlich mit der Einfuhr der Präzisionsschleudern und der Munition hierfür gegen das deutsche Waffengesetz (WaffG) verstoßen hatte und ferner, wie weit der Anwendungsbereich des Waffengesetzes reicht, d.h. welche konkreten Gegenstände von ihm umfasst sind.

II. Umfang des Waffengesetzes

Das Waffengesetz regelt den Umgang mit (Schuß-) Waffen und ihrer Munition. Unter dem Begriff "Umgang" versteht das Waffengesetz den Erwerb, den Besitz, die Überlas-

sung, das Führen, das Verbringen, das Mitnehmen, das Schießen, das Herstellen, die Bearbeitung, die Instandsetzung sowie den Handel mit Waffen und deren Munition.

Dabei unterscheidet das Waffengesetz zwischen verschiedenen Arten von Waffen. Einerseits gibt es Waffen, die einem Erlaubnisvorbehalt unterliegen, deren Verwendung mithin nach Einholung einer Genehmigung zulässig ist. Andererseits existieren Waffen, mit denen der Umgang generell verboten ist.

III. Verbotene Waffen

Ob ein Gegenstand zu der einen oder anderen Art der vom Waffengesetz umfassten beiden Varianten gehört, ergibt sich aus der Anlage 2 (zu § 2 Abs. 2 bis 4 WaffG), der so genannten "Waffenliste".

Ihr Abschnitt 1 beschäftigt sich mit den verbotenen Waffen. Danach ist beispielsweise der Umgang mit folgenden Waffen und Munition generell verboten:

- Würgeholzer & Würgegeräte (Nun-Chakus), Stahlrute, Totschläger, Schlagring, Schnappmesser, Faustmesser, Butterflymesser, Fallmesser, Schießkugelschreiber

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

- Vollautomatische Schusswaffen (Maschinenpistolen und -gewehre), Pump-Guns, Elektroimpulsgeräte

Die vollständige "Waffenliste" finden Sie auf unserer Homepage unter "www.kanzlei-stueben.de".

Die in oben genanntem Fall betroffene Präzisionsschleuder findet sich dort in Punkt 1.3.7 der wieder. Sie gehört zu den generell verbotenen Gegenständen.

III. Rechtsfolgen

Ein Verstoß gegen das Waffengesetz ist strafbewehrt. Die Rechtsfolgen ergeben sich aus den § 52 ff. WaffG.

Die Einfuhr eines verbotenen Gegenstandes fällt dabei zumeist unter § 52 Abs. 3 WaffG. In diesen Fällen handelt es sich um ein Vergehen (kein Verbrechen!), welches mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe sanktioniert werden kann.

Welche Strafe letztlich ein Verstoß gegen das Waffengesetz nach sich zieht, hängt von den Umständen des Einzelfalls und natürlich der Verteidigung ab. Einen wichtigen Punkt stellt auf jeden Fall die Frage dar, ob die beschuldigte Person in der Vergangenheit bereits schon einmal strafrechtlich in Erscheinung getreten ist und wie die genauen Tatumstände der Tatbegehung waren.

Zu beachten ist allerdings, dass einem Beschuldigten bereits in einem polizeilichen Ermittlungsverfahren - ebenso wie als Angeklagter im nachfolgenden Strafverfahren - neben der Beauftragung eines Rechtsanwalts ein umfassendes Schweigerecht zusteht. Das heißt, ein Betroffener muss weder bei der Polizei, noch bei der Staatsanwaltschaft oder dem Strafgericht Angaben zur Sache machen und sollte dies vor Rücksprache mit seinem Strafverteidiger auch nicht tun.

2. Anspruch auf Teilzeit

Anspruch auf Teilzeit

Der verspätete Teilzeitantrag

I. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn in dem Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden und der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit gestellt wurde.

Möchte ein Arbeitnehmer den Teilzeitanspruch nutzen, muss er hierfür keine Gründe angeben, doch sollte er die Verringerung schriftlich geltend machen.

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst über den Teilzeitwunsch verhandeln sollen. Ist keine Einigung möglich, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung seine ablehnende Entscheidung schriftlich mitteilen.

II. Verspätete Teilzeitanträge

Bei der Beantragung von Teilzeit zu beachten ist, dass die gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten werden, sonst kann es zu unnötigen zeitlichen Verzögerungen und damit schlimmstenfalls zur Vereitelung des eigenen Teilzeitbegehrens kommen.

In einem unlängst vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschiedenen Verfahren hatte eine Arbeitnehmerin Teilzeit beantragt, bei ihrem Antrag jedoch den dreimonatigen Vorankündigungszeitraum nicht eingehalten.

Der Arbeitgeber lehnte die Teilzeit aus betrieblichen Gründen ab, wogegen sich die Arbeitnehmerin mit einer einstweiligen Verfügung wehrte.

Das Arbeitsgericht wies ihren Teilzeitantrag ab, da der 3-Monats-Zeitraum des TzBfG nicht eingehalten war. Erst in der Berufungsinstanz konnte die Arbeitnehmerin ihren Teilzeitantrag durchsetzen. Dabei stellte das Berufungsgericht klar, dass ein verspäteter

Teilzeitantrag nicht zur Versagung der Teilzeit an sich führt, sondern nur deren Beginn verschiebt (BAG, Urteil vom 20.07.2004, 9 AZR 626/03; BAG vom 14.10.2003, 9 AZR 636/02). Damit ist das Teilzeitverlangen der Arbeitnehmerin erst zu dem Zeitpunkt zu berücksichtigen, der nach Ablauf des dreimonatigen Vorankündigungszeitraums liegt.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.12.2010, 3 SaGa 14/10

Nähere Informationen zur Geltendmachung von Teilzeit und zu betrieblichen Ablehnungsgründen bei Teilzeit im Flugbetrieb finden Sie in unserem diesbezüglichen Informationsblatt auf unserer Homepage www.kanzlei-stueben.de.

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

3. Aktuelles zum Endalter 60

Schlussantrag vor dem Europäischen Gerichtshof

EuGH-Generalanwalt hält die Altersgrenze 60 im MTV der DLH für rechtswidrig

I. Der Schlussantrag vor dem EuGH

In unserem Newsletter I. Quartal 2011 hatten wir bereits über die Vorgeschichte und den konkreten Inhalt des zur Zeit vor dem Europäischen Gerichtshofs (EuGH) anhängigen Verfahrens Az.: C-447/09 berichtet.

Gegenstand des Aufsehen erregenden Verfahrens ist die Regelung des zwischen der Lufthansa AG und der Vereinigung Cockpit e.V. geschlossenen Manteltarifvertrags (MTV) für Piloten, nach der deren Arbeitsverhältnis mit der Lufthansa AG mit Ablauf des Monats endet, in dem der Pilot das 60. Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Drei bei der Lufthansa AG langjährig beschäftigte Piloten hatten gegen diese tarifvertragliche Regelung geklagt. Sie waren der Ansicht, dass die tarifvertragliche Regelung eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirke und daher unwirksam sei. Ihr Ziel war es, auch über die tarifliche Altersgrenze hinaus bei der DLH fliegen zu dürfen.

Am 19. Mai 2011 hat nun der Generalanwalt des europäischen Gerichtshofs, Pedro Cruz Villalón, seinen Schlussantrag in dem Verfahren der tariflichen Altersgrenze von 60 Jahren im MTV der Deutschen Lufthansa AG gestellt und sich letztendlich der Auffassung der klagenden Piloten angeschlossen.

Nach seiner Ansicht verstößt die im Tarifvertrag vereinbarte Altersgrenze gegen europäisches Recht und ist damit unwirksam.

II. Begründung des Schlussantrags

Er meint, das Gleichbehandlungsgesetz verbiete es, Berufspiloten automatisch mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Rente zu schicken.

Eine solche Altersgrenze sei nicht mit der Gewährleistung der Flugsicherheit zu rechtfertigen.

Außerdem verweist Pedro Cruz Villalón darauf, dass die Bestimmungen des Tarifvertrags nicht unter Art. 2 Abs. 5, Art. 4 Abs. 1 oder Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG fielen, da die Befugnis zum Erlass der dort genannten Maßnahmen nur nationalen Behörden zusteht – und nicht den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverträgen, d.h. keinesfalls der Verfügungsbefugnis der Vereinigung Cockpit e.V. und der DLH unterliegen.

III. Fazit

Der Entscheidung des EuGH darf mit Spannung entgegen gesehen werden. In der Regel folgt der EuGH den Schlussanträgen der Generalanwälte. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass der EuGH dem Antrag des Generalanwalts stattgegeben wird und die tarifliche Altersgrenze wegen Verstoß gegen die Altersdiskriminierung für unwirksam erklären wird.

Folge hiervon wäre, dass die bei der DLH beschäftigten Piloten künftig über das 60. Lebensjahr hinaus fliegen dürfen, aber voraussichtlich auch müssen.

Maßgeblich für die Entscheidung dürfte vor allem die Tragfähigkeit der für die Altersgrenze im Tarifvertrag der DLH angeführten Gründe sein.

Dass nämlich Altersgrenzen generell nicht wegen Verstoßes gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie unwirksam sein müssen, zeigt die erst am 21.07.2011 ergangene Entscheidung des EuGH zu Altersgrenzen bei Beamten im Lande Hessen.

Der EuGH betrachtet die dortige Zwangspensionierung mit 65 Jahren nicht als diskriminierend, auch wenn

diese zunächst auf die unwiderlegliche Vermutung einer mit Vollendung des 65. Lebensjahrs eintretenden Dienstunfähigkeit gestützt war.

In der mündlichen Verhandlung haben die Vertreter des Landes Hessen und der deutschen Regierung nämlich hervorgehoben, dass diese Vermutung nicht mehr als Grundlage dieser Altersgrenze anzusehen sei und der Gesetzgeber anerkannt habe, dass über dieses Alter hinaus gearbeitet werden könne.

Sie führten danach als Begründung für die Altersgrenze an, dass durch diese das Ziel verfolgt wird, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen und die Beförderung von jüngeren Beamten zu begünstigen.

Zudem müsste damit die Personalplanung optimiert werden, um Rechtsstreitigkeiten über die Weiterbeschäftigung nach dem Renteneintrittsalter zu verhindern.

Diese Begründung für die Altersgrenze der Beamten in Hessen hielt der EuGH für nachvollziehbar und unter Berücksichtigung der Antidiskriminierungsrichtlinie für haltbar.

4. Rechtsprechung im Überblick

Beurteilungsbogen über erfolglos absolvierte Flugprüfungen gehören nicht in die Personalakte

Beurteilungsbogen über erfolglos absolvierte Flugprüfungen gehören nicht in die Personalakte. Dies hat das Hessische Landesarbeitsgericht am 01.03.2010 entschieden.

In dem zugrundeliegenden Verfahren war der klagende Arbeitnehmer bei einem Luftfahrtunternehmen als Pilot beschäftigt. In dem Unternehmen muss sich jeder Verkehrsflugzeugführer einmal im Jahr einer Flugprüfung unterziehen. Eine dieser Prüfungen bestand der Pilot nicht. Die Wiederholungsprüfung allerdings gab keinen Anlass zu Beanstandungen. Dennoch wurde der Beurteilungsbogen, der anlässlich der ersten - nicht bestandenen Prüfung - angefertigt worden war, zur Personalakte genommen. Der klagende Pilot war mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden und klagte letztlich auf Herausnahme des Beurteilungsbogens aus der Personalakte. Mit Erfolg. Das Luftfahrtunternehmen musste den Beurteilungsbogen der Flugprüfung entfernen. Insbesondere bei späteren Beförderungen oder firmeninternen Bewerbungen könnten sich Nachteile für den Arbeitnehmer ergeben, die dieser nicht hinnehmen brauche.

LAG Hessen, Urteil vom 01.03.2010, Aktenzeichen.: 17 Sa 406/09

Die Lufthansa ist nicht zur Berücksichtigung von Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses verpflichtet

Die Deutsche Lufthansa AG ist nicht verpflichtet, die Zeit eines früheren Arbeitsverhältnisses einer Flugbegleiterin bei der fiktiven rückwirkenden Berechnung der sog. Lufthansa Betriebsrente nach § 2 des Tarifvertrags zur Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung (TV Vereinheitlichung) in Verbindung mit dem Tarifvertrag Lufthansa Betriebsrente für das Kabinenpersonal (TV Betriebsrente) zu berücksichtigen. Die Deutsche Lufthansa AG war bis Ende 1994 Beteiligte der Versorgungsanstalt des Bundes und der

Länder (VBL). Die bis zu diesem Zeitpunkt bei der VBL versicherten Arbeitnehmer erhielten eine tarifvertraglich geregelte sog. VBL-gleiche Versorgung. Für danach eingestellte Arbeitnehmer sieht der TV Betriebsrente eine auf Rentenbausteinen basierende Versorgung vor (Lufthansa-Betriebsrente). Am 1. Januar 2002 trat der TV-Vereinheitlichung in Kraft. Nach § 2 TV-Vereinheitlichung werden die VBL-gleichen Versicherten nach Maßgabe der weiteren Tarifbestimmungen so gestellt, als hätten sie seit Beginn der VBL-gleichen Versicherungspflicht auf Grund ihres Arbeitsverhältnisses eine Zusage auf Leistungen nach dem TV Betriebsrente erhalten (sog. rückwirkende Einführung der Lufthansa-Betriebsrente). Außerdem wird nach § 3 TV Vereinheitlichung die bis zum 31. Dezember 2001 erworbene unverfallbare Anwartschaft aus der VBL-gleichen Versorgung, die auch Dienstzeiten aus früheren Arbeitsverhältnissen umfasst, festgestellt (sog. Startbaustein). Für die Zeit danach werden Rentenbausteine erworben. Dies ergibt die sog. Garantierente. Im Versorgungsfall sieht der TV Vereinheitlichung eine Vergleichsberechnung der Leistungen nach dem TV Betriebsrente einerseits und der Garantierente andererseits vor. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die höhere Rente.

Die Klägerin trat am 22. August 1978 als Flugbegleiterin in die Dienste der beklagten Lufthansa AG. Sie schied nach der Geburt ihres Kindes zum 30. Juni 1987 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Seit dem 1. Februar 1992 ist sie wieder als Flugbegleiterin bei der Beklagten beschäftigt. Diese berücksichtigt die Zeit der Beschäftigung der Klägerin von 1978 bis 1987 lediglich bei der Berechnung des Startbausteins, nicht jedoch bei der fiktiven rückwirkenden Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente. Die Vorinstanzen haben die auf Berücksichtigung der früheren Beschäftigungszeit auch bei der Berechnung der Lufthansa-Betriebsrente gerichtete Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. § 2 TV Vereinheitlichung iVm. dem TV Betriebsrente ist dahin auszulegen, dass die Zeit eines früheren Arbeitsverhältnisses nicht zu berücksichtigen ist.

Darin liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Tarifvertragsparteien waren aufgrund der Tarifautonomie zu der getroffenen Regelung berechtigt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Januar 2011, Aktenzeichen: 3 AZR 29/09 - Pressemitteilung BAG Nr. 4/11

Grundsatz der Versammlungsfreiheit gilt auch am Frankfurter Flughafen

Das Bundesverfassungsgericht hat am 22. Februar 2011 entschieden (1 BvR 699/06), dass der Betreiber des Flughafens, die Fraport AG, Demonstrationen nicht grundsätzlich auf seinem Gelände verbieten und durch Ausspruch von Hausverboten verhindern dürfe.

Auf dem Gelände des Flughafens wurden in der Vergangenheit wiederholt Versammlungen durchgeführt. Für die Jahre 2000 bis 2007 gab die Fraport AG in dem Verfahren an, dass an verschiedenen Stellen, darunter auch in den Terminals 1 und 2, insgesamt fünfundvierzig Demonstrationen und Kundgebungen stattfanden. Bei den Versammlungen handelte es sich um Aktionen verschiedener Veranstalter unterschiedlicher Größe mit diversen Anliegen, teils bei der Versammlungsbehörde angemeldet, teils nicht, teils mit der Beklagten abgestimmt, teils nicht. Die kleinste Versammlung umfasste drei Personen, die größte circa 2.000 Personen. Die Fraport AG hatte einem der Veranstalter der Demonstrationen (hier gegen Abschiebung von Asylbewerbern) Hauverbot erteilt. Das Bundesverfassungsgericht hat nun aber entschieden, dass auch die Fraport AG gegenüber den Bürgern an die Grundrechte und damit auch das Grundrecht auf Versammlungs- und Meinungsfreiheit, gebunden ist. Berücksichtigt hat das BVerfG bei seiner Entscheidung, dass der Frankfurter Flughafen für die Bürger auch zahlreiche Einrichtungen zu Zwecken des Konsums und der Freizeitgestaltung geschaffen hat, die der Öffentlichkeit allgemein - ohne Einschränkungen - zugänglich sind.

Urteil des BVerfG vom 22.02.2011
Aktenzeichen: 1 BvR 699/06