

Newsletter



Arbeits- und
Verkehrsrecht

Ausgabe 1 | 2013

Themen:

1. Urlaubsansprüche bei Wechsel in Teilzeit Seite 1
2. Wiederkehrendes Thema: Teilzeit in Luftfahrtunternehmen..... Seite 2
3. Rechtsprechung im Überblick Seite 3

Urlaubsansprüche bei Wechsel in Teilzeit: Keine Kürzung von Urlaubsansprüchen

Das Bundesarbeitsgericht vertrat bisher stets die Auffassung, dass einem Arbeitnehmer, der von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wechselt, der ihm zu diesem Zeitpunkt noch zustehende Resturlaub aus dem Vollzeitarbeitsverhältnis nur noch gekürzt zustehe. Es wurde daher eine Umrechnung der bestehenden Resturlaubsansprüche vorgenommen. Aufgrund der Entscheidung des EuGH vom 22.4.2010 – C-486/08 – (Tirol-Entscheidung) hat sich nunmehr die Rechtslage geändert.

Ausgangspunkt der Entscheidung des EuGH war ein Rechtsstreit zwischen dem Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols und dem Land Tirol, in dem es um die Auslegung nationaler Urlaubsregelungen ging. Nach den entsprechenden landesrechtlichen Regelungen muss - ähnlich wie aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Deutschland gehandhabt - bei einem Übergang von Voll- in Teilzeit der Resturlaubsanspruch auf die neue Arbeitszeit umgerechnet werden. Aus einem Resturlaubsanspruch von 30 Tagen bei Vollzeit (5 Tage/Woche) wird bei dem Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung von 2 Tagen in der Woche dann ein verbleibender Urlaubsanspruch von nur noch 12 Tagen.

Dies sah der Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols als eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter an und klagte. Mit Erfolg.

Nachdem die Sache dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt wurde, entschied dieser:

„Resturlaub, der noch zu Zeiten der Vollzeitbeschäftigung entstanden ist, darf nicht auf ein später begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis herunter gerechnet werden“.

In unserem Beispielfall müsste es daher bei den 30 Resturlaubstagen bleiben, die im Rahmen des Teilzeitarbeitsverhältnisses in vollem Umfang genommen werden könnten.

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

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Falkenweg 1
D-65527
Niedernhausen/Wildpark
Tel: +49 (0)176-5656 0176
Fax: +49 (0)32-221739276

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

Die Richter des europäischen Gerichtshofs (EuGH) führten aus, dass nach ständiger Rechtsprechung der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf. Sie folgerten daraus, dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung der Arbeitszeit, der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden, vgl. EuGH, Urteil vom 22.04.2010, Aktenzeichen: C-486/08.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wurde in Deutschland bisher uneinheitlich ausgelegt. Mitunter wurde vertreten, dass die Entscheidung des EuGH - da österreichisches Recht betreffend - in Deutschland nicht anwendbar sei bzw. sich die Entscheidung nicht auf die Urlaubsansprüche, sondern allein auf das während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsgeld beziehe. Dieses müsse nämlich dann aus der Vollbeschäftigung gezahlt werden, sofern die (auf die Teilzeitbeschäftigung umgerechneten) Resturlaubsansprüche aus dieser stammen.

Andere Arbeitgeber zahlten den Resturlaub, der bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung noch bestand, aus.

Diese Verfahrenspraxen werden nun zu beenden sein. Eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 13. Juni 2013 erklärt diese für unanwendbar.

Grundlage dieser weiteren Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs war eine Vorlage eines deutschen Gerichts im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen einer Arbeitnehmerin und dem Land Niedersachsen über Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub für die Jahre 2010 und 2011.

Die Angestellte war beim Land Niedersachsen auf der Grundlage eines 2009 geschlossenen unbefristeten Arbeitsvertrags vollzeitbeschäftigt. Im Jahr 2010 unterlag sie wegen ihrer Schwangerschaft bis zur Entbindung am 22. Dezember 2010 einem Beschäftigungsverbot. Nach dem Mutterschutz nahm sie vom 17. Februar bis zum 21. Dezember 2011 Elternzeit in Anspruch.

Ab dem 22. Dezember 2011 übte sie gemäß einer Vereinbarung mit dem Land Niedersachsen eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von drei Arbeitstagen pro Woche aus.

In den Jahren 2010 und 2011 konnte die Angestellte aufgrund des mit ihrer Schwangerschaft zusammenhängenden Beschäftigungsverbots, des Mutterschutzes und der in Anspruch genommenen Elternzeit unstreitig einen auf der Grundlage ihrer Vollzeitbeschäftigung errechneten Urlaubsrest in Höhe von 22 bzw. 7 Tagen nicht nehmen.

Im Rahmen des beim Arbeitsgericht Nienburg anhängigen Ausgangsrechtsstreits beantragt sie nun, ihren während ihrer Vollzeitbeschäftigung erworbenen Anspruch auf diese insgesamt 29 Tage bezahlten Urlaubs festzustellen.

Das Land Niedersachsen beruft sich für die Weigerung, diesem Antrag stattzugeben, auf die - bereits oben angemerkte - Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. April 1998, aus der hervorgehe, dass bei einer Änderung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers die von diesem bereits erworbenen Urlaubsansprüche entsprechend dem Verhältnis der neuen Zahl zur alten Zahl der Arbeitstage anzupassen seien. Daraus folge, dass die Klägerin Anspruch auf einen Resturlaub von 17 Tagen habe, nämlich 29 Tage, geteilt durch 5 Tage, multipliziert mit 3 Tagen, ergibt 17,4 Tage, abgerundet auf 17 Tage.

Das zur Entscheidung aufgerufene Arbeitsgericht Nienburg ist der Überzeugung, dass aus dem Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols eindeutig hervorgehe, dass eine Quotierung der von einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bereits erworbenen Ansprüche auf Jahresurlaub, wie sie das Land Niedersachsen vorzunehmen versuche, gegen das Unionsrecht verstoße. Insbesondere begründe eine solche Quotierung eine nach Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verbotene Diskriminierung zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Es lege die Sache daher dem EuGH vor.

In Beantwortung der Frage, die ihm in der jenem Urteil zugrunde liegenden Rechtssache zur Vorabentscheidung vorgelegt worden war, hat nun der Gerichtshof entschieden, dass das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, dahin auszulegen ist, dass es einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsgeld verbrauchen kann.

Dem Vorbringen des Landes Niedersachsen, der von der Arbeitnehmerin bereits erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde nicht gekürzt, weil er - in Urlaubswochen ausgedrückt - vor und nach ihrem Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibe, kann, wie sowohl das vorlegende Gericht als auch die Kommission ausgeführt haben, nicht gefolgt werden.

Dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der normalerweise drei volle Tage pro Woche arbeitet, in einer bestimmten Woche nicht im Betrieb erscheint, bedeutet nämlich entgegen dem Vorbringen des Landes Niedersachsen keineswegs, dass er damit das Äquivalent von fünf Urlaubstagen erhalte, die, da er sie während seiner Vollzeitbeschäftigung erworben hat, offenkundig als fünf volle Tage zu verstehen sind, während deren der Betreffende von seiner Arbeitspflicht, die ihn ohne diesen Urlaub treffen würde, befreit ist.

Wird ihm aber, im Rahmen seiner neuen Teilzeitbeschäftigung im Umfang von drei vollen Arbeitstagen pro Woche, eine „Woche“ Urlaub zuerkannt, wird er damit offensichtlich nur für drei volle Tage von seiner Arbeitspflicht befreit.

Zurückzuweisen ist auch die entsprechende – und im Übrigen schon in der dem Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols zugrunde liegenden Rechtssache vorgebrachte Argumentation der deutschen Regierung, wonach die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung nicht unionsrechtswidrig sei, weil ein Arbeitnehmer, der nicht mehr an sämtlichen Arbeitstagen der Woche zur Arbeitsleistung verpflichtet sei, an weniger Tagen von der Arbeit freigestellt werden müsse, um eine gleich lange Freizeitphase wie zuvor in Anspruch nehmen zu können.

Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, dahin auszulegen ist, dass es nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach denen die Zahl der Tage bezahlten Jahresurlaubs, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Übergangs dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Verhältnis gekürzt wird, in dem die von ihm vor diesem Übergang geleistete Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zu der danach geleisteten Zahl steht.

Damit steht einem Arbeitnehmer bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit der während der Vollzeitbeschäftigung erworbene und noch bestehende Resturlaub in voller Höhe zu und darf nicht umgerechnet werden auf eine nunmehr bestehende Teilzeitbeschäftigung.

Auch eine Abgeltung des Resturlaubsanspruchs vor dem Übergang in Teilzeit ist nicht möglich, zumindest in Bezug auf gesetzliche Urlaubsansprüche. Denn gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG kann der Urlaub nur finanziell abgegolten werden, wenn ihn der Mitarbeiter wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnte. Keine Urlaubsabgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis, lautet die Devise.

Durch Urlaubsabgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis wird der Urlaubsanspruch nicht wirksam erfüllt. Der Mitarbeiter könnte den Urlaub noch einmal verlangen.

Die Auszahlung von Resturlaubsansprüchen ist daher ebenfalls keine Option. Arbeitnehmer können diesen dennoch verlangen.

EuGH, Urteil vom 13. Juni 2013 Aktenzeichen: C-415/12

Fazit:

Diese neuerliche Entscheidung des EuGH wird enorme Auswirkungen haben. Sie bezieht sich offenbar nicht allein auf den gesetzlichen, sondern auch auf den zusätzlichen tariflichen Urlaub.

Sie bedeutet, dass einem Arbeitnehmer bei einem Wechsel von Vollzeit- in Teilzeit der zu diesem Zeitpunkt bestehende Resturlaub in voller Höhe zusteht. Sind demnach 30 Urlaubstage aus Vollzeit (5 Tage/Woche) vorhanden und wechselt der Arbeitnehmer in ein Modell mit einer Arbeitspflicht von 1 Tag/Woche, würde dem Arbeitnehmer nun nicht mehr - wie die bisherige Umrechnungspraxis vom Bundesarbeitsgericht – ein Resturlaubsanspruch von 6 Urlaubstagen verbleiben, sondern volle 30 Tage Urlaub, auch, wenn dies eine Abwesenheit vom Betrieb von insgesamt 30 Wochen bedeuten würde.

Der EuGH hat allerdings ebenfalls ausdrücklich klargestellt, dass für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub reduziert werden kann. Denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Die Auswirkungen der EuGH-Entscheidung sind daher auf das Jahr des Wechsels von Voll- in Teilzeit begrenzt.

Wiederkehrendes Thema: Teilzeit in Luftfahrtunternehmen

Der Wunsch in Zukunft weniger Stunden arbeiten zu wollen ohne den Arbeitgeber wechseln zu müssen, besteht bei vielen Arbeitnehmern. Auch die Beschäftigungsgruppe des fliegenden Personals an Bord von Flugzeugen ist hiervon nicht ausgenommen. Doch ist ihr Arbeitsverhältnis von besonderen Umständen geprägt. Feste tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeiten existieren nicht. Dies macht die Gewährung von Teilzeit schwierig. Doch müssen Mitglieder des Bordpersonals nicht auf unbefristete Teilzeit verzichten, auch, wenn die sie beschäftigenden Luftfahrtunternehmen dies gerne so hätten. Dies zeigt eine erneute Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts.

Ausgangspunkt der Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts war die Klage eines A 320 Kapitäns auf die Gewährung von unbefristeter Teilzeit bei Freistellung jeweils vom 20. bis 25. eines jeden Kalendermonats. Die ihn beschäftigende Luftfahrtgesellschaft hatte die Teilzeit im Vorfeld des Klageverfahrens abgelehnt und damit begründet,

dass Kapazitätsprobleme einer Teilzeit entgegenstehen. Aufhänger hierfür war auch, dass der Teilzeitwunsch des Klägers die Weihnachtsfeiertage miteinschloss und die Luftfahrtgesellschaft behauptete, wegen (eventueller) Urlaubsanträgen anderer Kollegen eine Teilzeit nicht gewähren zu können.

Das Hessische Landesarbeitsgericht sah das Vorbringen des Arbeitgebers nicht als ausreichend an.

Die Urlaubsplanung stehe dem Verringerungs- und insbesondere dem Verteilungswunsch des Klägers nicht entgegen. Zutreffend sei zwar – so das Gericht –, dass der Verteilungswunsch dazu führt, dass die feste Lage der freien Tage auch teilweise die Weihnachtsfeiertage erfasst. Der Verteilungswunsch erfasst somit auch einen Zeitraum, für den erfahrungsgemäß jedenfalls gerade auch mit Urlaubsanträgen anderer Arbeitnehmer zu rechnen ist (Kammerurteil vom 22. August 2011 – 17 Sa 133/11 – nv.; juris).

Dies allein rechtfertigt noch nicht die Annahme einer wesentlichen Beeinträchtigung des betrieblichen Organisationskonzepts oder der zugrunde liegenden unternehmerischen Aufgabenstellung.

Das Luftfahrtunternehmen hatte zwar dargelegt, wie viele Urlaubsanträge von Kapitänen der A-320 Flotte für die Weihnachtsfeiertage 2011 gestellt und wie viele hiervon abgelehnt worden seien. Sie hat auch – dies für 2012 – eine Erfüllungsquote von 29,9 % behauptet. Abgesehen davon, dass sich diese Quote ausweislich der vorgelegten Aufstellung auf den sog. „Weihnachtswunsch“ (WW) und nicht auf den sog. „Hauptwunsch“ (HW) für die Weihnachtsfeiertage bezieht, war diese Quote auch mit den für das Jahr 2011 genannten Zahlen (16 Ablehnungen bei 111 Anträgen) nicht in Einklang zu bringen.

Die Beklagte jedenfalls nicht dargelegt, welche Unterschiede hinsichtlich der Urlaubsanträge zu anderen Zeiträumen des Jahres bestehen. Dies wäre jedoch erforderlich gewesen (BAG 24. Juni 2008 – 9 AZR 313/07), da nur dann erkennbar ist, ob überhaupt und ggf. welche zusätzliche Beeinträchtigung der Urlaubsplanung mit dem Verteilungswunsch des Klägers einhergeht.

Hierzu gehört dann nach dem Verständnis des Hessischen Landesarbeitsgerichts auch die Darstellung, dass für den in Frage kommenden Zeitraum ohnehin bereits eine im Vergleich zu anderen Zeiträumen des Jahres erhöhte Ablehnungsquote besteht.

Schon von daher kann offen bleiben, ob Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer überhaupt einen hinreichend gewichtigen Grund für die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens darstellen (verneinend LAG Rheinland-Pfalz 11. Februar 2004 – 10 Sa 1307/03 – NZA-RR 2004, 341) und ob die Beklagte wegen Verletzung der Verhandlungsobliegenheit, § 8 Abs. 3 TzBfG, gehindert wäre, diesen Umstand dem Teilzeitbegehren des Klägers entgegenzuhalten (hierzu BAG 18. Februar 2003 – 9 AZR 356/02 – AP TzBfG § 8 Nr. 1).

Auch die gekündigte Betriebsvereinbarung BV Teilzeitbeschäftigung Flugzeugführer, auf deren Grundlage die Beklagte nach wie vor Teilzeitbeschäftigung gewährt, sieht die Gewährung unbefristeter sog. monatsreduzierter Teilzeit vor und steht dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers nicht etwa entgegen. Insbesondere ist unbefristete monatsreduzierte Teilzeit nach der BV Teilzeitbeschäftigung Flugzeugführer von vornherein auf

maximal 40 Beschäftigungsjahre kontingentiert. Der Anspruch nach § 8 Abs. 1 TzBfG wiederum kann nicht durch Betriebsvereinbarung kontingentiert werden, die Festlegung einer sog. Überforderungsquote ist den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Anders sieht die Rechtslage allerdings nach einer weiteren Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts aus, wenn ein Arbeitnehmer ausschließlich über die Weihnachtsfeiertage Teilzeit nehmen möchte. In einem weiteren Fall hatte ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit von 100 auf 96,71 Prozent reduzieren und die freien Tage immer zwischen die Jahre legen wollen. Damit wollte der Pilot verhindern, dass ihm sein Weihnachtsurlaub aus betrieblichen Gründen verweigert werden kann.

Zwar sehe das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit einer Reduzierung der Arbeitszeit vor, wobei konkrete Vorgaben nicht gemacht werden. Allerdings gelte für die Verringerung der Arbeitszeit und auch für ihre Verteilung die Grenze des Rechtsmissbrauchs (BAG 18. August 2009 – 9 AZR 517/08), wobei Rechtsmissbrauch insbesondere im Zusammenhang mit geringfügigen Arbeitszeitverringerungen verbunden mit einem das bisherige Arbeitszeitmodell ändernden Verteilungsbegehren diskutiert wird.

Das Vorgehen des Piloten bezeichnete das Gericht in vorliegendem Fall als rechtsmissbräuchlich. Der Kläger hatte ein sehr geringfügiges Verringerungsbegehren geltend gemacht, nämlich ein solches von bezogen auf die Vollzeitstätigkeit und Vollzeitvergütung in Höhe von 3,29 %. Dies entspricht umgerechnet einem zusätzlichen freien Tag pro Kalendermonat (12 zusätzliche freie Tage). Es handelt sich damit auch um ein ungewöhnliches Verringerungsbegehren, das die Teilzeitmodelle nach der (gekündigten) BV Teilzeitbeschäftigung Flugzeugführer um ca. 2/3 – bezogen auf die dort vorgesehene Mindestreduzierung bei monatsreduzierter Freizeit – bzw. gut ½ – bezogen auf die dort vorgesehene Mindestreduzierung bei Blockteilzeit – unterschreitet. Dem Teilzeitbegehren des Flugkapitäns wurde daher nicht stattgegeben (Az.: 17 Sa 133/11).

Anders wäre, wie das zuvor diskutierte Urteil zeigt, zu entscheiden gewesen, wenn der Kläger das Teilzeitverlangen des Klägers einen längeren Zeitraum beinhaltet hätte, auch, wenn die Weihnachtsfeiertage darin enthalten gewesen wären.

Fazit:

Mit seiner aktuellen Entscheidung hat das Hessische Landesarbeitsgericht ein weiteres Mal bestätigt, dass auch dem fliegenden Personal ein gesetzlicher Anspruch auf unbefristete Teilzeit zusteht, der durch pauschale vorgeschobene Gründe nicht vereitelt werden kann. Insbesondere die Behauptung, eventuelle Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter kollidieren mit dem Teilzeitwunsch führen zu keiner gerechtfertigten Teilzeitablehnung.

Aktuelle Rechtsprechung



Nutzung des Handys als Navigationshilfe während der Fahrt

Ein Handy darf während der Autofahrt auch dann nicht aufgenommen oder festgehalten werden, wenn es nicht zum Telefonieren, sondern nur als Navigationshilfe benutzt wird. Das hat das Oberlandesgericht Hamm jüngst entschieden.

Betroffen von seiner Entscheidung war ein Autofahrer, der während einer Fahrt mit seinem PKW ein Handy in der Hand gehalten hatte und Navigationsdaten eintippte. Er wurde mit einer Geldbuße von 40 EUR belegt, gegen die er Einspruch einlegte. Er meinte, das Verbot der Handynutzung während der Autofahrt erfasse nicht die Benutzung des Mobiltelefons als Navigationshilfe.

Das sahen die Richter am Oberlandesgericht anders. Auch wenn er mit dem Gerät nicht telefoniert, sondern dieses nur als Navigationsgerät genutzt habe, sei dies eine verbotene „Benutzung“ im Sinne des Gesetzes. Eine solche liege in jeder bestimmungsgemäßen Bedienung des Geräts, mithin auch in dem Abrufen von Navigationsdaten. Nach dem Willen des Gesetzgebers solle die Verbotsvorschrift gewährleisten, dass der Fahrzeugführer beide Hände frei habe, um die „Fahraufgabe“ zu bewältigen, während er ein Mobiltelefon benutze. Deswegen sei jegliche Nutzung des Geräts untersagt, soweit das Mobiltelefon in der Hand gehalten werde, weil der Fahrzeugführer dann nicht beide Hände für die Fahraufgabe zur Verfügung habe.

Oberlandesgericht Hamm, Urteil vom 18. Februar 2013, Aktenzeichen: III-5 RBs 11/13



Unfall auf Tankstellengelände: Rückwärtsfahren erfordert besondere Sorgfalt

Fahrer müssen beim Rückwärtsfahren den Bereich hinter dem Auto sorgfältig im Auge behalten. Machen sie das nicht, haften sie bei einem Auffahrunfall für den entstandenen Schaden – auch dann, wenn der Fahrer des anderen in den Unfall verwickelten Fahrzeugs selbst einen Fahrfehler begeht.

In dem von dem Landgericht Saarbrücken entschiedenen Fall kam es zu einem Verkehrsunfall auf einer Tankstelle. Zum Unfall kam es, als die Fahrerin eines PKW rückwärts von der Zapfsäule wegfuhr, um zu wenden und die Tankstelle zu verlassen. Dabei stieß sie ungebremst auf das Fahrzeug eines gerade auf die Tankstelle einfahrenden Autofahrers, der bei der Einfahrt in das Tankstellengelände verbotswidrig über eine durchgezogene Linie gefahren ist.

Dieser verlangte aufgrund des Unfalls Schadenersatz.

Das Amtsgericht Neunkirchen gab der Klage statt. Gegen das Urteil legte die Beklagte Fahrerin Berufung ein.

Das Landgericht lastete der rückwärtsfahrenden Frau eine Schuld von 70 Prozent an dem Unfall an. Die Gegenpartei hat 30 Prozent der Schuld zu tragen.

Es begründete seine Entscheidung damit, dass das Rückwärtsfahren ein gefährliches Fahrmanöver darstelle und daher eine hohe Sorgfaltspflicht des Fahrers erfordere. Beobachtet er den rückwärtigen Bereich nicht sorgfältig und kommt es dadurch zu einem Auffahrunfall, so haftet er für den entstandenen Schaden zum überwiegenden Teil.

Landesgericht Saarbrücken, Urteil vom 11.06.2013, Aktenzeichen: 13 S 140/12



Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Vorstrafe nicht immer zulässig

Arbeitgeber können einen Arbeitnehmer nicht allein deswegen kündigen, weil sie wegen einer Tat strafrechtlich verurteilt werden.

In dem entschiedenen Fall ging es um einen Angestellten bei einem Bäderbetrieb. Der Arbeitgeber kündigte ihm, als er herausfand, der Angestellte wegen des Erwerbs von Betäubungsmitteln sowie wegen Körperverletzung rechtskräftig verurteilt worden war.

Der Angestellte legte Kündigungsschutzklage ein und gewann vor dem Arbeitsgericht Cottbus. Das Arbeitsgericht meinte, dass die Verurteilung selbst keinen Kündigungsgrund darstelle. Vielmehr muss sich aus der Tat ergeben, dass der Angestellte für den Job nicht geeignet ist.

Das war hier aber nicht der Fall. Während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses habe es keinerlei Beeinträchtigungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Gästen oder Mitarbeitern gegeben, weder im Hinblick auf Betäubungsmittel noch im Hinblick auf Gewalt oder Gewaltandrohungen. Es bestünde kein konkreter Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis.

Arbeitsgericht Cottbus, Urteil vom 18.01.2013, Aktenzeichen.: 3 Ca 317/13



Vergütung von Überstunden: Keine Abgeltung durch Gehalt

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass notwendige Überstunden vergütet werden müssen. Der Kläger des zugrunde liegenden Falles war von Januar 2010 bis Juni 2011 bei einem privaten Pflegedienst als Nachtwache beschäftigt. Seine regelmäßige monatliche Arbeitszeit betrug 120 Stunden.

In dem mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag war vereinbart worden, dass mit der Zahlung des Grundgehaltes Überstunden mit abgegolten werden. Außerdem gab es in dem Arbeitsvertrag eine Verfallsklausel, die lautete:

"Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Andernfalls erlöschen sie."

Der Kläger leistete zwischen Januar und November 2010 ca. 540 Überstunden und machte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses deren Bezahlung i.H.v. 6.750,00 € geltend. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit dem Verweis auf die Regelungen im Arbeitsvertrag und darauf, dass Überstunden konkret gar nicht angeordnet worden waren. Das Landesarbeitsgericht Hamm letztlich gab der Klage statt und verurteilte den Arbeitgeber zu der begehrten Zahlung. Es genüge nach Auffassung der Richter, wenn Überstunden gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der anfallenden Aufgaben notwendig waren.

In dem entschiedenen Fall ergab sich die betriebliche Notwendigkeit aus der arbeitgeberseits vorgenommenen Dienstplaneinteilung, der andauernden personellen Unterbesetzung und dem zwingenden Erfordernis, die anvertrauten Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu versorgen. Auf eine ausdrückliche Anordnung der Überstunden durch den Arbeitgeber kam es deshalb nicht an. Eine pauschale Abgeltung von Überstunden durch die vereinbarte Vergütung dürfte regelmäßig nicht mehr zulässig sein. Denn durch eine solche Regelung weiß der Arbeitnehmer nicht, welche Gegenleistung er tatsächlich für die vereinbarte Vergütung zu erbringen hat. Aus diesem Grund muss in dem Arbeitsvertrag angegeben werden, in welchem Umfang die vertraglich vereinbarte Vergütung Überstunden mit abdeckt. Das Bundesarbeitsgericht hat etwa zuletzt entschieden, dass die Regelung "Die ersten 20 Überstunden sind mit drin" wirksam ist (Urteil vom 16. Mai 2012, Az.: 5 AZR 331/11).

Auch die Verfallsklausel des Arbeitsvertrages entfaltete keine Geltung. Unter Berufung auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sah das Landesarbeitsgericht die Regelung als unwirksam an. Denn der Arbeitsvertrag sah im Rahmen dieser Verfallsregelung nicht vor, wann die Frist zu laufen beginnen soll. Das kann der Fälligkeitseintritt, aber auch die Erteilung einer Abrechnung oder die Ablehnung durch die andere Seite sein. Da der Beginn der Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nicht feststellbar war, war die Klausel insgesamt unwirksam.

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 20.02.12, Aktenzeichen: 13 Sa 512/12



Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit: Marathon laufen?

Sind Arbeitnehmer krank und nicht in der Lage, ihre arbeitsvertragliche geschuldete Arbeitspflicht zu erbringen, liegt Arbeitsunfähigkeit vor.

Fraglich ist, ob ein Arbeitnehmer während einer solchen Arbeitsunfähigkeit auf jegliche Freizeitaktivitäten verzichten muss.

In dem von dem Arbeitsgericht Stuttgart entschiedenen Fall ging es um einen Lageristen, der seit dem 16. Lebensjahr Leistungssport betreibt. Dabei nimmt er regelmäßig an Marathonläufen teil, wobei er ca. 3.000 km pro Jahr läuft, Rad fährt, schwimmt und Fußball spielt. Eines Tages kam es zu einem Wegeunfall des Klägers. Er stürzte vom Fahrrad und brach sich dabei das linke Schulterblatt. Dies führte zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit.

Allerdings nahm der Arbeitnehmer kurz nach seinem Unfall – nämlich bereits 12 Tage später – an einem 53-km Lauf in Österreich teil. Einige Zeit später schließlich nahm er an einem weiteren Marathon über 50 km teil. Beide Läufe fanden während seiner Arbeitsunfähigkeit statt.

Der Arbeitgeber erfuhr von der Teilnahme des Klägers an den Marathon-Läufen und kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer. Dieser legte Kündigungsschutzklage ein und gewann diese vor dem Arbeitsgericht Stuttgart.

Entscheidend für eine Kündigung wegen der Teilnahme an den beschriebenen Marathonläufen ist es, ob der Kläger durch sein Verhalten seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beeinträchtigt. Dies ist beispielsweise die Treuepflicht, aus der sich ergibt, dass ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft nicht missbräuchlich vorenthalten darf. Das ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer bei einer Arbeitsunfähigkeit den Genesungsprozess verzögert, sei es durch die Ausübung genesungsverzögernder Sportarten oder anderem Verhalten.

Daher hindert eine Arbeitsunfähigkeit einen Arbeitnehmer nicht an jeder Freizeitaktivität. Es kommt darauf an, ob diese seine Genesung verzögert oder verhindert. In vorliegendem Fall hatte sich der Arbeitnehmer zudem dadurch abgesichert, dass er vor den Marathonläufen seinen Arzt aufgesucht hatte und sich ärztlich attestieren ließ, dass die Teilnahme an den Marathonläufen seine Genesung nicht verzögert. Das Arbeitsgericht Stuttgart sah daher in vorliegendem Fall keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung hätten berechtigen können. Es führte aus: *"...Auch lässt sich nicht feststellen - soweit man dies genügen ließe -, dass der Kläger mit der Teilnahme an den Marathonläufen die Genesung ernsthaft gefährdet hat. Dem steht schon die vorherige ärztliche Konsultation und die positive Einschätzung des behandelnden Arztes entgegen. Jedenfalls genügt ein Arbeitgeber seiner Darlegungslast im Kündigungsschutzprozess zur Frage der Gefährdung der Genesung nicht, wenn er - wie vorliegend - eine solche lediglich behauptet, obwohl eine die Gefährdung des Genesungsverlaufs ausschließende, ärztliche Stellungnahme des behandelnden Arztes, also eines mit dem Krankheitsbild und der Person des Arbeitnehmers vertrauten Mediziners, unstreitig vorliegt. [...]"*

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 22.03.12, Aktenzeichen: 9 Ca 475/06

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Rechtsanwältin Tanja Stüben LL.M.