

Newsletter



Arbeitsrecht - Mitbestimmung

Ausgabe 2 | 2015

Themen:

- 1. Fahrzeiten im Außendienst Seite 1
- 2. Aktuelle Rechtsprechung Seite 2

Fahrzeiten im Außendienst

Die Fahrten, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellen Arbeitszeit dar. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) zugunsten einer Gruppe Service-Techniker in Spanien.

Gegenstand des Rechtsstreits ist eine Auseinandersetzung zwischen dem spanischen Gewerkschaftsverband "Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras" und einem Unternehmen für Sicherheitstechnik, abgekürzt "Tyco".

„Tyco“ ist in den meisten Provinzen Spaniens mit der Installation und Wartung von Sicherheitssystemen zur Verhinderung von Diebstählen tätig.

Die bei "Tyco" angestellten Techniker installieren und warten Sicherheitsvorrichtungen in Häusern sowie industriellen und gewerblichen Einrichtungen in dem ihnen zugewiesenen Gebiet, so dass sie keinen festen Arbeitsort haben.

Im Jahre 2011 schloss "Tyco" seine Regionalbüros und wies alle Angestellten dem Zentralbüro in Madrid zu. Den Angestellten steht ein Firmenfahrzeug zur Verfügung, mit welchem sie täglich von ihrem Wohnort zu den verschiedenen Arbeitsorten und am Ende des Tages zurück nach Hause fahren können. Am Vortag ihres Arbeitstags erhalten die Arbeitnehmer einen Fahrplan mit den verschiedenen Standorten, die sie an dem jeweiligen Tag in ihrem Gebiet aufsuchen müssen, und den Uhrzeiten der Kundentermine. Die Entfernung zwischen dem Wohnort der Arbeitnehmer und ihren Einsatzorten kann beträchtlich variieren und manchmal über 100 Kilometer bzw. bis zu drei Stunden betragen.

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)32-223943294

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

Tyco rechnet die die täglichen Fahrten zwischen dem Wohnort der Arbeitnehmer und dem Standort des ersten und des letzten von ihr bestimmten Kunden nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit an. Sie berechnet die tägliche Arbeitszeit, indem sie auf die Zeit zwischen der Ankunft ihrer Angestellten am Standort des ersten Kunden und ihrer Abreise vom Standort des letzten Kunden abstellt, wobei ausschließlich die Einsatzzeiten an den Standorten und die Fahrzeiten von einem Kunden zum anderen berücksichtigt werden.

Vor der Schließung der Regionalbüros berechnete Tyco die tägliche Arbeitszeit ihrer Angestellten ab der Ankunft im Büro (dem Zeitpunkt, zu dem die Angestellten das ihnen zur Verfügung gestellte Fahrzeug, die Kundenliste und den Fahrplan entgegennehmen) bis zur Rückkehr im Büro am Abend (dem Zeitpunkt, zu dem das Fahrzeug abgegeben wurde).

Das mit der Sache befasste spanische Gericht fragte insoweit beim Europäischen Gerichtshof an, ob die Zeit, die die Arbeitnehmer für die Fahrt zu Beginn und am Ende des Tages aufwenden, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzusehen ist.

Mit seinem Urteil vom 10.09.2015 stellt der Gerichtshof fest, dass die Fahrzeit, die Arbeitnehmer, die wie die Arbeitnehmer in der fraglichen Situation keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden aufwenden, Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie darstellt.

Nach Ansicht des Gerichtshofs ist bei Arbeitnehmern, die sich in einer solchen Situation befinden, anzunehmen, dass sie während der gesamten Fahrzeit ihre Tätigkeiten ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen. Nach Ansicht des Gerichtshofs stehen die Arbeitnehmer während der Fahrzeiten dem Arbeitgeber zur Verfügung. Während dieser Fahrten unterstehen die Arbeitnehmer nämlich den Anweisungen ihres Arbeitgebers, der die Kundenreihenfolge ändern oder einen Termin streichen oder hinzufügen kann. Das hat zur Folge, dass die Arbeitnehmer während der Fahrten arbeiten. Dass die Arbeitnehmer die Fahrten an ihrem Wohnort beginnen und beenden, ist eine unmittelbare Folge der Entscheidung ihres Arbeitgebers, die Regionalbüros zu schließen, und nicht Ausdruck ihres eigenen Willens. Würden sie gezwungen, die Folgen der Entscheidung ihres Arbeitgebers zu tragen, liefe dies dem mit der Richtlinie verfolgten Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuwider, das die Notwendigkeit einschließt, den Arbeitnehmern eine Mindestruhezeit zu gewährleisten.

EuGH, Pressemitteilung Nr. 99/15 vom 10.09.2015

Fazit:

Die Entscheidung des EuGH führt dazu, dass die Fahrzeiten von Arbeitnehmern mit ständig wechselnden Arbeitsorten als Arbeitszeit definiert werden muss. Dies führt in der Folge dazu, dass sich die Einsatzzeiten beim Kunden verkürzen müssen, um die tägliche Höchstarbeitszeit einhalten zu können.

Aktuelle Rechtsprechung



Beförderung von betrunkenen Passagieren

Betrunkene Passagiere müssen nicht in jedem Fall befördert werden. Der Pilot darf sich weigern, sie an Bord zu nehmen. Zudem dürfen ihnen die Stewardessen Alkoholika wegnehmen, entschied das Amtsgericht Wedding (Az.: 18 C 181/13).

In dem verhandelten Fall hatte der Kläger Flüge nach Riga und weiter nach Tel Aviv gebucht. Auf dem Flug nach Riga kam es zu Differenzen mit dem Bordpersonal. Zunächst wechselte er eigenmächtig den Sitzplatz. Danach untersagten die Stewardessen ihm, aus einer im Duty-Free-Shop gekauften Wodkaflasche zu trinken.

Als der Kläger später dennoch zur Flasche griff, wollte die Stewardess ihm diese wegnehmen. Es kam zu einer Rangelei. In Riga erstattete der Pilot der Polizei Meldung über den Vorfall. Sie brachte ihn ins Polizeirevier. Dort wurde er nach eigener Aussage nicht korrekt behandelt, bekam zum Beispiel nichts zu essen. Seinen Anschlussflug nach Tel Aviv verpasste er. Für ein Ersatzticket forderte er von der Airline 520 Euro, daneben Schmerzensgeld wegen der Behandlung auf der Polizeiwache.

Vor Gericht scheiterte er damit. Grundsätzlich habe der Kläger an Bord die Anweisungen der Besatzung zu befolgen. Der Pilot übe luftpolizeiliche Hoheitsgewalt aus und dürfe deshalb zum Beispiel Reisende vom Weiterflug ausschließen, wenn diese betrunken sind.

Amtsgericht Wedding, Az.: 18 C 181/13, Quellen: www.cibt.de und www.tip.de



Mitbestimmung der Gruppenvertretung bei Versetzung von Piloten

In dem streitgegenständlichen Verfahren stritten die Gruppenvertretung DLH sowie die Arbeitgeberin, die Muttergesellschaft des Lufthansa-Konzerns (DLH) um etwaige Mitbestimmungsrechte im Rahmen der zur Bereederung der EMJ der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellten eigenen Piloten. Insoweit begann die Arbeitgeberin ab Herbst 2010, Förderungsstellen auf den EMJ auszuschreiben. Mit vier Schreiben ersuchte sie die Gruppenvertretung um Zustimmung zum Einsatz von neun Copiloten bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung ab unterschiedlichen Zeitpunkten. Sie verwies in den Zustimmungersuchen auf das Moderationsergebnis vom 23. Juni 2010 und führte ua. wörtlich aus:

„Da die EMJ ein Muster im AOC der CLH ist, wurde zwischen DLH und CLH vereinbart, die Bereederung und die Vorgaben aus der Schlichtung über das Modell der Arbeitnehmerüberlassung sicherzustellen. In diesem Zusammenhang wurde vereinbart, dass Kapitänsanwärter aus dem Bereich des TV WeFö durch die CLH zum Kapitän EMJ ausgebildet und in der Folge als Kapitän auf dem Muster EMJ zu den Tarifbedingungen der DLH eingesetzt werden.“

Die Gruppenvertretung verweigerte ua. die Zustimmung zu den personellen Maßnahmen. Sie hat zum einen gemeint, es handele sich um zustimmungspflichtige Versetzungen, zum anderen verstießen diese auch gegen ein Gesetz, weil ihnen eine nicht vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung zugrunde liege. Mit ihrem beim Arbeitsgericht eingeleiteten Verfahren hat die Arbeitgeberin ua. die Ersetzung der Zustimmung der Gruppenvertretung begehrt. Es lägen keine Zustimmungsverweigerungsgründe vor.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Klage der Arbeitgeberin das Rechtsschutzbedürfnis fehle und sie demzufolge unzulässig ist. Die Gruppenvertretung habe in der vorliegenden Angelegenheit keinerlei Mitbestimmungsrechte und habe die Zustimmung daher auch nicht wirksam verweigern können. Diese sei daher auch nicht zu ersetzen.

Nach dem Moderationsergebnis sollen die „Kapitänsanwärter aus dem Bereich des TV WeFö durch die CLH zum Kapitän EMJ ausgebildet und in der Folge als Kapitän auf dem Muster EMJ ... eingesetzt werden“. Das spricht dafür, dass „Abordnung und Einsatz“ bezüglich aller neun namentlich genannter Mitarbeiter jeweils zwei Maßnahmen darstellen. Zum einen geht es um die „Ausbildung zum Kapitän EMJ“ und zum anderen („in der Folge“) um einen „Einsatz als Kapitän auf dem

Muster EMJ“; beides „bei der CLH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung“. Damit aber waren die entsprechenden Personen im Zeitpunkt der Arbeitnehmerüberlassung bereits Kapitäne und keine Copiloten mehr. Für die Mitbestimmung betreffend die Mitarbeitergruppe der Kapitäne ist die Gruppenvertretung der Copiloten nicht zuständig.

Zudem bedarf ua. eine Versetzung der Zustimmung der Gruppenvertretung dann ohnehin nicht, wenn sie sich als unmittelbare Folge einer Förderung des Angehörigen des Bordpersonals aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften über den Förderungsaufstieg oder anderer kollektivrechtlicher Bestimmungen ergibt. Diese Voraussetzung erfüllt die einheitlich verstandene personelle Maßnahme „Abordnung und Einsatz“ der im Antrag genannten Mitarbeiter bei der CLH mit Stationierungsort München im Wege der Arbeitnehmerüberlassung. Sie ist Konsequenz einer Förderung aufgrund des TV WeFö Nr. 3a.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. März 2015, 1 ABR 59/13



Diskriminierungsschutz bei Scheinbewerbung

Gegenstand des Klageverfahrens waren Entschädigungsansprüche wegen vermeintlicher Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im März 2009 schrieb die Beklagte ein "Trainee-Programm 2009" aus, mit dem sie "Bewerber (m/w) der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Informatik und Jura" suchte. Als Anforderungskriterien nannte die Ausschreibung einen sehr guten Hochschulabschluss in einer der Fachrichtungen, der nicht länger als ein Jahr zurückliegt oder innerhalb der nächsten Monate erfolgt und qualifizierte, berufsorientierte Praxiserfahrung, zum Beispiel durch Ausbildung, Praktika oder Werkstudententätigkeit. Für Bewerbungen im Bereich Jura kam hinzu: das erfolgreiche Absolvieren beider Staatsexamina und eine arbeitsrechtliche Ausrichtung oder medizinische Kenntnisse. Der Kläger bewarb sich um eine Trainee-Stelle der Fachrichtung Jura. Die erforderlichen Kriterien zur fachlichen Ausbildung legte er dar. Am 19. April 2009 lehnte die Beklagte die Bewerbung des Klägers ab.

Der Kläger machte am 11. Juni 2009 bei der Beklagten schriftlich einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 14.000,00 Euro wegen Altersdiskriminierung geltend.

Das Bundesarbeitsgericht ging davon aus, dass der Kläger zwar fachlich für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, sich aber nur zum Schein auf die Trainee-Stelle beworben hatte, um im Fall einer Ablehnung eine Entschädigung verlangen zu können.

Das folgte das Gericht aus dem Inhalt des Bewerbungsschreibens und dem Umstand, dass der Kläger die spätere Einladung zu einem Personalgespräch ausgeschlagen hatte.

Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Gerichtshof der Europäischen Union infolge dessen ua. folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist das Unionsrecht dahingehend auszulegen, dass auch derjenige „Zugang zur Beschäftigung oder zur abhängigen Erwerbstätigkeit“ sucht, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können?

Ob für das Eingreifen des unionsrechtlichen Schutzes das Vorliegen einer formalen Bewerbung genüge, sei eine allein dem EuGH überantwortete Auslegungsfrage. Auf die Entscheidung des EuGH darf man gespannt warten.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. Juni 2015, Az.: 8 AZR 848/13, Pressemitteilung Nr. 34/15



Betriebsratsschulung und Übernachtungskosten

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, Übernachtungskosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung entstanden sind.

In dem gegenständlichen Streitfall hatte der Betriebsrat ursprünglich auf die Bitte des Personalleiters hin, möglichst keine Hotelkosten anfallen zu lassen, beschlossen, dass das entsandte Mitglied täglich zur Schulung an- und abreist (Tagesgast). Nach Freistellung durch den Arbeitgeber änderte der Betriebsrat den Beschluss und beschloss, dass das Betriebsratsmitglied doch übernachten soll die Genehmigung des Arbeitgebers hierzu war aber nicht eingeholt worden. Anlass für die Beschlussänderung waren plötzlich veränderte Witterungsbedingungen, nämlich Eis und Schnee, was mit verlängerten Fahrzeiten und einem „besonderen Unfallrisiko“ verbunden gewesen war. Die Arbeitgeberin weigerte sich, die Übernachtungskosten zu übernehmen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied nun, dass Hotelkosten auch zu übernehmen sind, wenn die Schulung nur 44 Kilometer vom Betriebsort stattfindet, die Übernachtung nicht Gegenstand des ursprünglichen Betriebsratsbeschlusses war, aber nach der Genehmigung des Arbeitgebers veränderte Umstände eingetreten sind.

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören die Kosten, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Neben den eigentlichen Seminargebühren hat der Arbeitgeber auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds zu tragen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Mai 2015, Az.: 7 ABR 26/13



Kündigung nach In-vitro-Fertilisation

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Im Fall einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation). Dies hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und - wie schon die Vorinstanzen - der Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin stattgegeben.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.9.2014, Az.: 1 ABR 106/12

Weitergehende Informationen:

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