

Newsletter



Arbeitsrecht - Mitbestimmung

Ausgabe 1 | 2016

Themen:

1. Schadenersatz für Streikmaßnahmen Seite 1
2. Piloten – Ende der Beschäftigungspflicht mit 65 Jahren ? Seite 2
3. Aktuelle Rechtsprechung Seite 3

Schadenersatz für Streikmaßnahmen

Ein Urteil mit schlimmen Folgen: Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung einen mehrtägigen Streik der Gewerkschaft der Flugsicherung im Februar 2012 als rechtswidrig gewertet – und damit der Schadenersatzklage des Flughafenbetreibers Fraport stattgegeben.

Ein Streik, dessen Kampfziel auch auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die in einem Tarifvertrag vereinbarte Friedenspflicht verletzen, ist rechtswidrig. Er verpflichtet bei schuldhaftem Handeln zum Ersatz der dem Kampfgegner entstandenen Schäden.

Die streikführende Gewerkschaft kann nicht einwenden, die Schäden wären auch bei einem Streik ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.

Die beklagte Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen des Flugsicherungspersonals. Sie hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens, der Fraport AG (Fraport) einen Tarifvertrag für die Beschäf-

tigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen, dessen Bestimmungen für die Laufzeit des Tarifvertrags abschließend sein sollten.

Die Regelungen in § 5 bis § 8 des Tarifvertrags waren erstmalig zum 31. Dezember 2017 kündbar, die übrigen bereits zum 31. Dezember 2011.

Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31. Dezember 2011 verhandelten diese und Fraport über einen neuen Tarifvertrag. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren endete mit einer Empfehlung des Schlichters.

Diese enthielt entsprechend den Schlichtungsverhandlungen auch Ergänzungen zu dem noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags.

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 Mandantenrunden schreiben 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

Am 15. Februar 2012 kündigte die GdF gegenüber Fraport an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik mit dem Ziel der Durchsetzung der Schlichterempfehlung aufzurufen.

Der am 16. Februar 2012 begonnene Streik endete aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung am 29.02.2012.

Mit ihrer Klage hat Fraport von der GdF den Ersatz ihr aufgrund des Streiks entstandener Schäden verlangt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die hiergegen von Fraport eingelegte Revision hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der von der GdF getragene, als einheitliche und unteilbare Handlung zu beurteilende Streik war rechtswidrig. Er diene der Durchsetzung der Schlichterempfehlung und damit auch der Modifizierung von ungekündigten Bestimmungen des Tarifvertrags.

Hinsichtlich dieser Regelungen galt nach wie vor die tarifvertraglich vereinbarte erweiterte Friedenspflicht. Diese verwehrt es der GdF, Änderungen mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen. Ihr Einwand, sie hätte denselben Streik auch ohne die der Friedenspflicht unterliegenden Forderungen geführt (sog. rechtmäßiges Alternativverhalten), ist unbeachtlich. Es hätte sich wegen eines anderen Kampfziels nicht um diesen, sondern um einen anderen Streik gehandelt.

Weil die GdF schuldhaft gehandelt hat, ist sie Fraport gegenüber aus Delikt und wegen Vertragsverletzung zum Ersatz von streikbedingten Schäden verpflichtet. Zu deren Feststellung ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juli 2016, Az.: 1 AZR 160/14, Pressemitteilung Nr. 38/16

Piloten – Ende der Beschäftigungspflicht mit 65 Jahren ?

Die Altersgrenze von 65 Jahren für die Beschäftigung von Piloten ist aktuell Gegenstand einer Vorlagefrage beim Europäischen Gerichtshof. Nach der FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 darf ein Pilot eines Luftfahrzeugs nach Erreichen des Alters von 65 Jahren nicht mehr im gewerblichen Luftverkehr tätig sein.

Ausgangspunkt des Rechtsstreits ist das Verlangen des Klägers nach Vergütungszahlung für November und Dezember 2013.

Der 1948 geborene Kläger war seit 1986 bei der Beklagten als Flugkapitän beschäftigt, zuletzt auf dem Flugzeugmuster Embraer.

Daneben wurde er aufgrund einer Zusatzvereinbarung auch in der Ausbildung anderer Piloten eingesetzt. Der Kläger vollendete im Oktober 2013 das 65. Lebensjahr und schied kraft tarifvertraglicher Altersbefristung mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die bei ihm 65 Jahre und zwei Monate betrug, zum 31. Dezember 2013 aus.

Im Streitzeitraum verfügte er weiterhin über die allgemeine Lizenz zum Führen von Verkehrsflugzeugen (ATPL) einschließlich der Musterberechtigung für das Flugzeugmuster Embraer, die Berechtigung als Type Rating Instructor (TRI) zur Ausbildung von Flugzeugführern auf dem Flugzeugmuster Embraer im Flugzeug und im Simulator, die Berechtigung als Type Rating Examiner (TRE) zur Abnahme von Überprüfungen im Flugzeug und im Simulator zum Erhalt oder zur Verlängerung von Lizenzen auf dem Flugzeugmuster Embraer und die Anerkennung als Senior Examiner (SEN) zur Abnahme der Überprüfung von Type Rating Examinern (TREs) unabhängig vom Flugzeugmuster.

Die Beklagte, das Luftverkehrsunternehmen, forderte den Kläger auf, die ihm überlassenen Arbeitsmittel zum 31. Oktober 2013 zurückzugeben, und beschäftigte ihn nach diesem Zeitpunkt nicht mehr. Auf den Protest des Klägers berief sie sich darauf, dieser dürfe seit Vollendung des 65. Lebensjahres nach FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 der Kommission vom 3. November 2011 nicht mehr als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein.

Für das Bundesarbeitsgericht ist es nun erheblich, ob FCL.065 b des Anhangs I der genannten Verordnung mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) vereinbar ist. Wird dies bejaht, kommt es weiter darauf an, wie der Begriff „gewerblicher Luftverkehr“ in FCL.065 b bzw. der Bestimmung dieses Begriffs in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 auszulegen ist. Ist nämlich die Regelung in FCL.010 des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 nicht wirksam, steht dem Kläger die Vergütungszahlung zu. Der Arbeitgeber kommt nämlich nach § 293 BGB in Annahmeverzug, wenn er im erfüllbaren Arbeitsverhältnis die ihm vom Arbeitnehmer ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt. Obwohl er nicht arbeitet, kann der Arbeitnehmer in diesem Falle nach § 615 Satz 1 BGB die vereinbarte Vergütung verlangen, hat also Anspruch auf die Vergütung, die er erhalten hätte, wenn der Arbeitgeber im Verzugszeitraum die Arbeitsleistung angenommen hätte.

Doch ist Annahmeverzug des Arbeitgebers gemäß § 297 BGB ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer außerstande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Unerheblich ist die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Das Unvermögen kann auf tatsächlichen Umständen (wie z.B. Arbeitsunfähigkeit) beruhen oder seine Ursache im Rechtlichen haben, etwa wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht oder eine erforderliche Erlaubnis für das Ausüben der geschuldeten Tätigkeit fehlt (st. Rspr., zuletzt BAG 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 - Rn. 23 mwN).

Annahmeverzug der Beklagten in den Monaten November und Dezember 2013 wäre nach § 297 BGB ausgeschlossen, wenn der Kläger aufgrund von FCL.065 b des Anhangs I der Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 nach Erreichen des Alters von 65 Jahren nicht mehr als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr tätig sein durfte. Weil Verordnungen der Union in allen ihren Teilen verbindlich sind und in jedem Mitgliedstaat unmittelbar gelten (Art. 288 Abs. 2 Satz 2 AEUV), wäre Unvermögen des Klägers (§ 297 BGB) jedenfalls ab dem 1. November 2013 ohne weitere Voraussetzungen eingetreten und hätte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses andauert.

Es erscheint dem Senat aber zweifelhaft, ob die Beschränkung der Lizenz älterer Piloten nach der genannten Verordnung mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), insbesondere dem in Art. 21 Abs. 1 GRC enthaltenen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und dem in Art. 15 Abs. 1 verbürgten Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben, vereinbar ist.

Ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung in Gänze oder zum Teil zu erbringen, kann es zudem die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB gebieten, den Arbeitnehmer mit anderen Arbeiten, für die er leistungsfähig ist, zu beschäftigen. Verletzt der Arbeitgeber diese Rücksichtnahmepflicht, kann er sich schadensersatzpflichtig machen (BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 162/09 - Rn. 24 ff., BAGE 134, 296). In diesem Zusammenhang könnte damit auch die Verpflichtung der Fluggesellschaften zur Beschäftigungspflicht von Piloten bis zum Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand geklärt werden.

Bundesarbeitsgericht, EuGH-Vorlage vom 27.1.2016, Az.: 5 AZR 263/15(A)

Aktuelle Rechtsprechung



Kein separaten Telefon- und Internetanschluss für Betriebsrat

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang ua. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird.

Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Ohne das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte, die im vorliegenden Fall weder vom Betriebsrat vorgetragen noch sonst ersichtlich sind, kann nicht unterstellt werden, dass ein Arbeitgeber von den technischen Überwachungsmöglichkeiten der Internetnutzung in unzulässiger Weise Gebrauch macht und er insbesondere Inhalte der vom Betriebsrat versandten oder an den Betriebsrat gerichteten E-Mails zur Kenntnis nimmt und ggf. auswertet.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) steht einer Vermutung entgegen, dass die Betriebsparteien das Internet missbräuchlich nutzen.

Wie in den Vorinstanzen blieben die Anträge des Betriebsrats auf Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie auf einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. April 2016, Az.: 7 ABR 50/14, Pressemitteilung Nr. 18/16



Abmeldepflicht für freigestellte Betriebsräte

Freigestellte Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Betriebsratsstätigkeit abzumelden, wenn sie außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgehen, und sich bei der Rückkehr in den Betrieb zurückzumelden. Nach § 38 Abs. 1 BetrVG ist ein Betriebsratsmitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, nicht aber von seiner Anwesenheitspflicht im Betrieb. An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten. Dies ist gesetzliche Rechtsfolge der Freistellung (BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12 - Rn. 20; 13. Juni 2007 - 7 ABR 62/06 - Rn. 14; 28. August 1991 - 7 ABR 46/90 - zu B II 3 a der Gründe, BAGE 68, 224; 31. Mai 1989 - 7 AZR 277/88 - zu 3 der Gründe).

Das Betriebsratsmitglied muss deshalb während seiner Anwesenheit im Betrieb grundsätzlich nicht nachweisen, dass es Betriebsratsarbeit leistet. Zweck des § 38 Abs. 1 BetrVG ist es, Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über den Umfang der notwendigen Arbeitsbefreiung zu vermeiden. Das Gesetz geht dabei davon aus, dass bei einer bestimmten Betriebsgröße die in § 38 Abs. 1 BetrVG festgelegte Mindestzahl von Freistellungen erforderlich ist, damit die Betriebsratsstätigkeit ordnungsgemäß durchgeführt werden kann (BAG 10. Juli 2013 - 7 ABR 22/12 - Rn. 19). Dieser Zweck entbindet das Betriebsratsmitglied aber nicht von der vertraglichen Nebenpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB sowie der Pflicht aus § 2 Abs. 1 BetrVG zur Ab- und Rückmeldung, wenn es außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgeht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24.2.2016, Az.: 7 ABR 20/14



Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei Überwachungsmaßnahmen

Eine Ausgestaltung eines von der Arbeitgeberin, einer Klinik, betriebenen visuellen Aufzeichnungssystems unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat ua. mitzubestimmen bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Hierüber besteht zwischen den Beteiligten auch kein Streit. Allerdings ist der Konzernbetriebsrat nicht nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die von der Klinik betriebenen Kameras und

Monitore im Rahmen des visuellen Überwachungssystems zuständig.

Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaften der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder das konzernangehörige Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der des Unternehmens gewahrt werden können.

Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Diese originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats ist nach denselben Kriterien zu bestimmen wie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Unternehmen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmensübergreifende Regelung besteht.

Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände im Konzern und in den einzelnen Unternehmen. Allein der Wunsch des Arbeitgebers oder der betroffenen Arbeitnehmervertretungen nach einer konzerneinheitlichen oder unternehmensübergreifenden Regelung, ein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitss Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zu begründen (BAG 25. September 2012 - 1 ABR 45/11 - Rn. 24).

In dem streitgegenständlichen Fall liegt eine unternehmensübergreifende Nutzungs- und Überwachungs-möglichkeit des Aufzeichnungssystems nicht vor. Eine Weitergabe der erhobenen Daten oder darauf bezogener Auswertungen von der Klinik an andere Konzernunternehmen erfolgt nicht. Diese haben auch keine Zugriffsmöglichkeit auf die im Klinikum installierten Geräte und die aufgezeichneten Daten. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG muss die Klinik daher mit dem bei ihr errichteten Betriebsrat in Bezug auf die von diesem vertretenen Arbeitnehmer die Rahmenbedingungen für den Einsatz der installierten Kameras und Monitore regeln.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 26.1.2016, Az.: 1 ABR 68/13