

AGB: Klausel zur Abgeltung sämtlicher „Reisetätigkeiten“ ist ungültig

Vergütungspflichtige Arbeit ist auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während der der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss. Eine Abgeltungsklausel, nach der sämtliche Reisezeiten mit der vereinbarten Vergütung abgegolten sind, ist inhaltlich unbestimmt, intransparent und daher unwirksam.

So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Lkw-Kraftfahrers. Dieser wechselte sich auf den Fahrten mit zwei bis drei weiteren Fahrern ab. Dabei waren die gerade nicht mit dem Fahren beschäftigten Beifahrer während der gesamten Fahrt in der Kabine des Lkw anwesend. Im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien ist eine Klausel enthalten, nach der „Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, mit der vereinbarten Vergütung abgegolten sind“. Der Arbeitnehmer verlangt eine Vergütung auch für die von ihm als Beifahrer in der Kabine verbrachten Fahrzeiten.

Seine Klage war erfolgreich. Das BAG stellt klar, dass dem Arbeitnehmer auch für die als Beifahrer verbrachte Zeit eine Vergütung zustehe, da es sich bei dieser Tätigkeit um vergütungspflichtige Arbeit handle. Insofern betonen die Richter, vergütungspflichtige Arbeit sei auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein müsse und nicht frei über die Nutzung seiner Zeit bestimmen könne. Er habe in diesem Zeitraum weder eine Pause noch Freizeit. Während des Einsatzes als Beifahrer habe sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz, nämlich dem Lkw aufhalten müssen. Er habe nicht über seine Zeit verfügen können. Der Zahlungsklage stehe auch nicht die im Arbeitsvertrag enthaltene Abgeltungsklausel für sämtliche Reisezeiten entgegen. Diese sei inhaltlich unbestimmt, intransparent und damit unwirksam. Aus dem Arbeitsvertrag selbst ergebe sich gerade nicht, welche Tätigkeiten von der Klausel in welchem konkreten Umfang erfasst seien. Es sei nicht ersichtlich, welche Zeiten als „normale Arbeitszeit“ anzusehen seien. Der Arbeitsvertrag verweise lediglich auf die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und lasse gänzlich offen, welchen Inhalt der Begriff der „Reisezeit“ haben solle (BAG, 5 AZR 200/10).

Kündigungsrecht: Grobe Beleidigung des Arbeitgebers kann zur fristlosen Kündigung führen

Die Ansprache „Sie haben hier nichts mehr zu sagen, Ihre Zeit ist abgelaufen“ ist eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers.

Das musste sich ein Arbeitnehmer vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz sagen lassen, der diese Bemerkung seinem Arbeitgeber gegenüber geäußert hatte. Die Richter machten deutlich, dass dies eine erhebliche Missachtung des Arbeitgebers in dessen Arbeitgeberstellung sei. Damit verstoße der Arbeitnehmer in besonders schwerer Weise gegen die Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag. Er könne auch nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten billigen werde. Bei der Interessenabwägung spreche insbesondere gegen den Arbeitnehmer, dass kein Anlass zu der schwerwiegenden Beleidigung vorgelegen habe. Daher könne der Arbeitgeber auch nicht mit Sicherheit davon ausgehen, dass sich der Arbeitnehmer zukünftig nicht zu einem ähnlichen bzw. gleich gelagerten Fehlverhalten hinreißen lasse. Das arbeitgeberseitig erforderliche Vertrauen, dass der Arbeitnehmer die Würde seines Arbeitgebers ausreichend respektiere, sei zerstört. Insgesamt überwiege damit das Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher hielt das LAG hier auch eine Abmahnung nicht für erforderlich und bestätigte die fristlose Kündigung (LAG Rheinland-Pfalz, 8 Sa 361/10).

Betriebsratsmitglied: Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Verweigert ein Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied wegen der Betriebsratstätigkeit die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, während andere befristet Beschäftigte ein Übernahmeangebot erhalten, kann auch das Betriebsratsmitglied eine unbefristete Beschäftigung verlangen.

Diese Klarstellung traf das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall eines Arbeitnehmers, der auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags in einem Callcenter beschäftigt war. Er gehörte als freigestelltes Mitglied dem Betriebsrat an. Der Arbeitgeber übernahm den Kläger

nach Ablauf der Vertragszeit nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Andere befristet Beschäftigte - unter ihnen auch Betriebsratsmitglieder - wurden dagegen unbefristet weiterbeschäftigt. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin mit seiner Klage eine unbefristete Beschäftigung. Diese werde ihm wegen seiner Betriebsratsstätigkeit verweigert.

Das LAG hat die Klage - ebenso wie das Arbeitsgericht Berlin als Vorinstanz - für unbegründet gehalten. Zwar könne die fehlende Übernahme des Betriebsratsmitglieds in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz verbotene Benachteiligung darstellen. In einem solchen Fall bestehe ein Anspruch auf unbefristete Beschäftigung. Eine derartige Benachteiligung könne vorliegend jedoch nicht festgestellt werden. Der Arbeitgeber habe nämlich andere Betriebsratsmitglieder übernommen. Weitere Umstände, die auf eine verbotene Schlechterstellung des Klägers hindeuten könnten, würden nicht vorliegen (LAG Berlin-Brandenburg, 13 Sa 1549/11).

AGG: Falsche Anrede begründet noch keine Diskriminierung

Aus einer falschen Anrede in der Ablehnung einer Bewerbung kann keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft hergeleitet werden.

Aus diesem Grund wies das Arbeitsgericht Düsseldorf die Entschädigungsklage einer Frau ab. Diese hatte sich erfolglos um die Stelle als lebensmitteltechnische Assistentin beworben. In dem Ablehnungsschreiben wurde sie unzutreffend mit „Sehr geehrter Herr“ angeredet. Sie ist der Ansicht, aus dieser Anrede ergebe sich, dass sie wegen ihres Migrationshintergrunds nicht eingestellt worden sei. Aus ihrer mit Foto eingereichten Bewerbung gehe eindeutig hervor, dass sie weiblich sei. Dies belege, dass man ihre Bewerbung offensichtlich keines Blickes gewürdigt und diese wegen ihres bereits aus dem Namen sich ergebenden Migrationshintergrundes aussortiert habe. Mit der Klage hat sie eine Entschädigung in Höhe von 5.000 EUR verlangt.

Das Arbeitsgericht erläuterte, dass ein Entschädigungsanspruch nach dem AGG voraussetze, dass die Bewerberin wegen eines der dort genannten Merkmale wie der Rasse oder ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Dabei genüge es, dass sie Tatsachen vortrage, aus denen sich nach allge-

meiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine solche Benachteiligung ergebe. Dann müsse der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Benachteiligung vorliege. Vorliegend reiche der Vortrag der Frau für eine solche Beweislastverlagerung aber nicht aus. Die Verwechslung in der Anrede lasse keine Benachteiligung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft vermuten. Es sei genauso wahrscheinlich, wenn nicht sogar näherliegend, dass der falschen Anrede in dem Ablehnungsschreiben ein schlichter Fehler bei der Bearbeitung dieses Schreibens zugrunde liege (Arbeitsgericht Düsseldorf, 14 Ca 908/11).



VERTRÄGE RICHTIG AUFSETZEN

Gut beraten

Sei es mit Lieferanten, Mitarbeitern oder Kunden: Verträge gehören für jeden Unternehmer zum Tagesgeschäft. Nicht selten werden bei deren Abschluss allerdings schwerwiegende Fehler gemacht, die fatale Konsequenzen haben können. Rechtsanwalt Dr. Peter Striewe hat sich unter anderem auf Vertrags- und Wirtschaftsrecht spezialisiert. Regelmäßig fällt dem Partner der Sozietät „Simon und Partner“ die Aufgabe zu, Vertragsstreitigkeiten zu lösen.

„In Unkenntnis juristischer Feinheiten werden oftmals Musterverträge aus dem Internet übernommen, ohne sie den unternehmensspezifischen Gegebenheiten anzupassen“, nennt er eine immer wiederkehrende Fehlerquelle. „Zu allem Überfluss werden die Inhalte dann auch noch unscharf formuliert.“ Mal ist es ein nicht klar benannter Vertragspartner, der es unmöglich macht, im Streitfall eine Gegenpartei zu definieren. Dann wieder werden Vertragsmodalitäten nur schwammig umschrieben oder mündliche Zusatzvereinbarungen nicht schriftlich fixiert. Im Rahmen seiner Tätigkeit hat Striewe nicht eindeutige Formulierungen schon in allen Teilen von Verträgen vorgefunden.

Kollidierende AGBs, unsachgemäß verwendete Fachbegriffe, internationale Rechtsfragen: Auch jenseits der Formulierungen sind die Möglichkeiten, etwas falsch zu machen, vielfältig. Im schlimmsten Fall kann ein solcher Fehler das Unternehmen in schwere finanzielle Bedrängnis bringen. „Eine Rechtsberatung vor Vertragsabschluss hilft, Risiken zu erkennen und zu minimieren“, weiß Peter Striewe aus Erfahrung. „Meist ist das die deutlich kostengünstigere Variante.“

Einen monatlichen Newsletter zum Thema Wirtschaftsrecht finden Sie unter:

 www.simon-law.de

Quelle: Dialog Mittelstand 3/2011

Ihr Ansprechpartner für Arbeitsrecht:

Rechtsanwalt Jochen Harmgardt

SIMON und PARTNER

Königsallee 20 • D-40212 Düsseldorf

Tel: 0211.86602-0 • Fax: 0211.86602-20

E-Mail: harmgardt@simon-law.de

Web: www.simon-law.de

Urheberrechtlicher Hinweis:

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist - auch auszugsweise - nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt des Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.