

advofax. I/2014

Mandantenservice der Anwaltssozietät Munz Rechtsanwälte



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mit dem ersten advofax des Jahres 2014 begrüßen wir Sie mit aktuellen Informationen aus dem Arbeitsrecht.

Außerdem möchten wir Sie schon jetzt darauf aufmerksam machen, dass unsere Kanzlei Ende April dieses Jahres umzieht, und zwar auf die andere Elbseite in das Preußische Viertel. Nähere Informationen dazu finden Sie auf S. 3 des vorliegenden advofax. Selbstverständlich werden wir Sie rechtzeitig konkret informieren.

[Handwritten Signature]
Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Neues im Arbeitsrecht 2014

von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Bekanntermaßen ist nach Antritt einer neuen Regierung häufig mit Änderungen im Arbeitsrecht zu rechnen. Aktuell gibt es hier jedoch noch keine neuen Gesetzesvorhaben, was sich sicherlich in nächster Zeit noch ändern wird.

Daher ist der Focus dieses advofaxes auf aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung gerichtet sowie auf das immer wieder interessante Thema, wann Dienstreisen als Reise- und wann als Arbeitszeit zu betrachten sind.

Wann ist eine Dienstreise Arbeitszeit?

Dienstreisen sind häufig Bestandteil von Arbeitsverhältnissen. Dabei stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber Dienstreisen anordnen kann, wie die Reisezeiten arbeitsrechtlich zu betrachten sind, ob der Arbeitgeber die über die reguläre Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten vollständig vergüten muss und ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Dienstreisen zu unternehmen.

Verpflichtung zur Übernahme von Dienstreisen

Sofern es ausdrücklich arbeitsvertraglich vereinbart ist oder sich aus der Eigenart der vereinbarten Tätigkeit ergibt (z. B. Außendienst), ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Dienstreisen durchzuführen. Der Arbeitgeber ist aber nicht berechtigt, durch einseitige Anweisung den Inhalt der vereinbarten Arbeitstätigkeit zu verändern.

Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Gem. § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann ausnahmsweise bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 ArbZG). Pausen, die gem. § 4 ArbZG zu gewähren sind, werden nicht eingerechnet. Auch die Fahrzeiten werden bei der

advofax. I/2014



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

Höchst Arbeitszeit grundsätzlich nicht berücksichtigt. Es muss also geklärt werden, welche Zeit bei einer Dienstreise tatsächlich Arbeitszeit ist.

Wegezeiten sind alle während der Arbeitszeit, innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes aus betrieblichem Anlass unternommenen Wege innerhalb der Gemeindegrenzen des Betriebsortes.

Reisezeiten sind alle unabhängig von der betrieblichen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers unternommenen Reisen außerhalb der Gemeindegrenzen des Betriebsortes.

Keine Wegezeiten sind die von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz benötigten Zeiten. In dieser Zeit steht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung. Davon unberührt sind steuerliche und Versicherungsfragen.

Sofern der Arbeitnehmer allerdings von seiner Wohnung zu einer außerhalb des Betriebs gelegenen Arbeitsstelle fährt, gilt die Wegezeit, die über die normale Wegezeit von der Wohnung zum Betrieb hinausgeht, als Arbeitszeit!

Reisezeit als Arbeitszeit

Reisezeiten sind dann als Arbeitszeit zu qualifizieren, wenn sie z. B. Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers sind (Berufskraftfahrer/Fernfahrer oder Taxifahrer bzw. Lokführer). Sie sind auch dann Arbeitszeit, wenn sie Voraussetzung für die Erbringung der Hauptleistungspflicht sind, insbesondere bei Außendienstmitarbeitern.

Reisezeiten sind auch dann Arbeitszeit, wenn der Ar-

beitnehmer während dieser Zeiten Arbeitsleistungen für den Arbeitgeber erbringt. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise mit dem Zug oder Flugzeug oder als Mitfahrender in einem Pkw arbeitsvertragliche Hauptleistungspflichten erfüllen muss, z. B. das Führen von Telefonaten, das Verfassen und Versenden betrieblicher E-Mails, die Bearbeitung von Akten oder Vorbereitung von Präsentationen.

Sofern es dem Arbeitnehmer aber freigestellt ist wie er diese Zeit nutzt, handelt es sich bei der Reisezeit um Ruhezeit im Sinne des ArbZG.

Sofern der Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstreise einen Pkw selbst steuert, kann auch dies als Arbeitszeit gewertet werden, da bei den heutigen Verkehrsverhältnissen die physischen und psychischen Anforderungen an den Fahrzeugführer sehr hoch sind. Voraussetzung ist, dass die Pkw-Fahrt auf Anordnung des Arbeitgebers erfolgt bzw. es für die Durchführung der Dienstreise erforderlich ist.

Sind also nach den obigen Ausführungen Reisezeiten als Arbeitszeit zu qualifizieren, ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Überschreiten der höchstzulässigen Arbeitszeit einen zusätzlichen Freizeitausgleich gem. § 3 ArbZG zu gewähren.

Vergütungspflicht für Reisezeiten

Ob Reisezeiten zu vergüten sind, ist unabhängig von der oben dargestellten arbeitszeitrechtlichen Einordnung zu bewerten. Dies richtet sich nach den Regelungen im Arbeitsvertrag. Eine Vergütung muss erfolgen, wenn die Reisetätigkeit die arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistung des Arbeitnehmers darstellt (Taxifahrer, Lokführer, Reiseleiter) oder sie zwingende

advofax. I/2014



Voraussetzung für die Erfüllung der Tätigkeit ist (z. B. Außendienstmitarbeiter).

In den übrigen Fällen kommt es auf die arbeitsvertragliche Regelung an. Zur Vermeidung von Streitigkeiten ist **dringend** zu empfehlen, im Arbeitsvertrag oder einer Nebenvereinbarung hierzu eine verbindliche Regelung zu treffen.

Zu Fragen in diesem Bereich stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gern zur Verfügung!

Aktuelle Rechtsprechung

Entschädigungsanspruch bei Diskriminierung wegen Schwangerschaft

Nach einer Entscheidung des BAG v. 12.12.2013 (8 AZR 838/12) hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Entschädigung, wenn unter Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz (MuSchG) eine Kündigung ausgesprochen wird. Die Arbeitnehmerin war in einem Kleinbetrieb (weniger als 10 Mitarbeiter) tätig und teilte ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mit. Es bestand besonderer Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG. Außerdem bestand ein Beschäftigungsverbot. Nachdem festgestellt wurde, dass das Kind während der Schwangerschaft abgestorben war, musste sie sich einem Eingriff im Krankenhaus unterziehen. Hierüber informierte sie den Arbeitgeber umgehend und teilte auch mit, dass dann das Beschäftigungsverbot nicht mehr besteht. Durch den Arbeitgeber wurde umgehend eine Kündigung ausgesprochen und noch am gleichen Tag in den Briefkasten der Arbeitnehmerin eingelegt.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG, der Arbeitnehmerin eine Entschädigung in Höhe von EUR 3.000,00 zuzusprechen, weil sie wegen ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber ungünstiger behandelt und daher wegen ihres Geschlechts benachteiligt (§ 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)) wurde.

Streit um Vergütungsansprüche berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung

Das LAG Schleswig Holstein hat am 17.10.2013 (5 Sa 111/13) entschieden, dass ein Arbeitnehmer, welcher der Auffassung ist, er sei unterbezahlt, nicht das Recht hat, deswegen die Arbeitsleistung zu verweigern. Er muss die Abrechnung abwarten und kann anschließend, wenn er der Meinung ist, die Vergütung sei zu gering, klagen. Ansonsten ist eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung berechtigt.

News

Wir ziehen um!

Ab dem 28.04.2014 finden Sie uns in der Louis-Braille-Str. 5, 01099 Dresden.

Alle anderen Kommunikationsdaten werden unverändert bleiben.

Wir freuen uns, Ihnen dann in einer kürzlich renovierten Gründerzeit-Villa wieder zur Verfügung zu stehen. In der Woche zwischen dem 21. und dem 27.04.2014 kann es umzugsbedingt zu Störungen im Dienstablauf kommen, grundsätzlich sind wir aber durchgängig erreichbar.

Wir informieren Sie fortlaufend über den Fortschritt des Umzugs.