

Arbeitsrecht

1. An- und Ablegen von Uniform und Schutzausrüstung ist keine Arbeitszeit

Es liegt keine zu vergütende Arbeitszeit vor, wenn der Arbeitnehmer sich im privaten Bereich umkleidet und rüstet und nicht die dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nutzt.

Hintergrund

Die Kläger sind als angestellte Wachpolizisten im Zentralen Objektschutz tätig. Ihren Dienst müssen sie in angelegter Uniform mit dem Aufdruck POLIZEI sowie mit den persönlichen Ausrüstungsgegenständen und streifenfertiger Dienstwaffe antreten.

Den Wachpolizisten ist es hierbei freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegen und ob sie das in einer Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach nutzen. Ferner haben sie die Möglichkeit, einen Spind zu nutzen.

Einer der Kläger bewahrt die Dienstwaffe bei sich zu Hause auf und nimmt dort auch das Umkleiden und Rüsten vor. Der andere Kläger nutzt das dienstliche Waffenschließfach, was beim Zurücklegen des Wegs von seiner Wohnung zum Einsatzort und zurück einen Umweg bedingt.

Die Kläger fordern die Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide-, Rüst- und damit in Zusammenhang stehenden Wegezeiten.

Das Landesarbeitsgericht hatte den Klagen zum Teil stattgegeben und Vergütung für die Umkleidezeiten zugesprochen. Die auf vollständige Vergütung der Wegezeiten gerichteten Klagen wurden dagegen im Wesentlichen abgewiesen. Nur soweit der eine Kläger einen Umweg zurückzulegen hatte, stellte das Landesarbeitsgericht die Vergütungspflicht fest.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung, persönlichen Schutzausrüstung und Dienstwaffe keine zu vergütende Arbeitszeit ist, wenn der Arbeitnehmer eine dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit nicht nutzt, sondern für die Verrichtung dieser Tätigkeiten seinen privaten Wohnbereich wählt.

Ebenfalls nicht vergütungspflichtig ist die für das Zurücklegen des Wegs zur Arbeit von der Wohnung zum Einsatzort und zurück aufgewandte Zeit, denn der Arbeitsweg zählt zur privaten Lebensführung.

Dagegen ist die für einen Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs erforderliche Zeit zu vergüten, denn es handelt sich um eine fremdnützige Zusammenhangstätigkeit.

2. Covid-19-Hygienevorschriften missachtet: Beschäftigungsverbot rechtmäßig

Widersetzt sich eine Leiterin einer Seniorenpflegeeinrichtung beharrlich den Anordnungen des Gesundheitsamtes zur Bekämpfung eines akuten Covid-19-Ausbruchs, darf gegen sie ein Beschäftigungsverbot erlassen werden.

Hintergrund

Bei einem Ausbruch von Covid-19 in einer Seniorenresidenz kam es im Dezember 2020 zu 20 Infektionen bei Bewohnern und 10 Infektionen bei Mitarbeitern der Einrichtung. 7 Bewohner verstarben. Das zuständige Gesundheitsamt stellte bei mehreren Gelegenheiten fest, dass die als Einrichtungsleiterin und Pflegefachkraft tätige Antragstellerin trotz anders lautender Anordnungen wiederholt nicht in Dienstkleidung angetroffen wurde.

Zudem hatte sie mehrfach während ihrer Schicht zwischen den Wohnbereichen für erkrankte und nicht erkrankte Bewohner gewechselt, obwohl eine Anordnung zur strikten Trennung der Wohnbereiche erlassen und die strikte Zuordnung des Pflegepersonals zu jeweils einem Bereich angeordnet war.

Daraufhin wurde der Einrichtung mit für sofort vollziehbar erklärter Ordnungsverfügung untersagt, die Antragstellerin weiter zu beschäftigen. Dagegen legte die Antragstellerin Eilantrag ein.

Entscheidung

Das Oberverwaltungsgericht hält das Beschäftigungsverbot für die Antragstellerin voraussichtlich als rechtmäßig, weil diese ihre Vorbildfunktion als Leiterin der Einrichtung, der eine besondere Bedeutung zukommt, nicht wahrgenommen hatte. Sie setzte ihre eigenen Regeln über die Anordnungen des Gesundheitsamtes.

So wurde sie bei wiederholten Kontrollen durch das Gesundheitsamt selbst noch nach Erlass des Beschäftigungsverbot in privater Kleidung im Dienst angetroffen. Auch den mehrmaligen Wechsel zwischen den strikt getrennten Wohnbereichen während ihrer Schicht hielt sie für notwendig und nicht gefahrbringend.

Angesichts der Möglichkeit eines erneuten Ausbruchs und der gegenwärtigen Verbreitung hochansteckender Mutationen des Virus fällt auch eine von den Erfolgsaussichten der Hauptsache unabhängige Interessenabwägung zu Gunsten des öffentlichen Interesses an der strikten Einhaltung des hygienischen Standards durch das Pflegepersonal aus.

3. Keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung: Hintergrunddienst ist Rufbereitschaft

Hintergrunddienste sind als Rufbereitschaften und nicht als höher vergütete Bereitschaftsdienste zu werten. Das gilt auch dann, wenn es in den Hintergrunddiensten zu vermehrten Arbeitseinsätzen kommt.

Hintergrund

Der Kläger war als Oberarzt beschäftigt und leistete im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit sog. Hintergrunddienste. Während dieser Zeit ist er verpflichtet, telefonisch erreichbar zu sein. Weitere ausdrückliche Vorgaben hinsichtlich des Aufenthaltsortes oder der Zeitspanne, innerhalb derer er die Arbeit im Klinikum aufzunehmen hat, machte der Arbeitgeber nicht.

Im Rahmen des Hintergrunddienstes kann es sowohl zu Einsätzen des Klägers im Klinikum der Beklagten als auch zu rein telefonischen Inanspruchnahmen kommen, wobei letztere überwiegen. Der Arbeitgeber vergütet die Hintergrunddienste als Rufbereitschaft.

Der Kläger war der Ansicht, dass die Hintergrunddienste aufgrund der mit ihnen verbundenen Beschränkungen sowie der Anzahl und des zeitlichen Umfangs der tatsächlichen Inanspruchnahmen Bereitschaftsdienst und als solcher zu vergüten sind. Das Landesarbeitsgericht folgte der Auffassung des Klägers und sprach ihm für den Zeitraum August 2017 bis Juni 2018 eine Vergütungsdifferenz von knapp 40.000 EUR brutto zu.

Entscheidung

Die Revision des Arbeitgebers beim Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg. Dieses entschied, dass es sich bei dem vom Kläger geleisteten Hintergrunddienst um Rufbereitschaft handelt. Ob ein vom Arbeitgeber angeordneter (Hintergrund-)Dienst im vergütungsrechtlichen Sinn Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft ist, richtet sich ausschließlich nach nationalem Recht und nicht nach der Arbeitszeitrichtlinie. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterscheiden sich dadurch, dass der Arbeitnehmer sich bei der Rufbereitschaft nach den Vorgaben des Arbeitgebers nicht an einem bestimmten Ort aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort frei wählen kann.

Maßgeblich ist also der Umfang der vom Arbeitgeber angeordneten Aufenthaltsbeschränkung. Dabei ist der Arbeitnehmer allerdings auch bei der Rufbereitschaft in der Wahl seines Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Er darf sich entsprechend dem Zweck der Rufbereitschaft nur so weit von dem Arbeitsort entfernt aufhalten, dass er die Arbeit dort alsbald aufnehmen kann.

Das ist bei dem von der Beklagten angeordneten Hintergrunddienst noch der Fall. Mit der Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich aufzunehmen, ist keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung verbunden. Zeitvorgaben für die Aufnahme der Arbeit im Übrigen bestehen nicht. Dass u.U. nach einem Anruf zeitnah die Arbeit in der Klinik fortgesetzt werden muss, steht im Einklang mit dem Wesen der Rufbereitschaft.

4. Kürzung der betrieblichen Altersvorsorge durch Teilzeittätigkeit möglich

Es ist zulässig, Zeiten der Teilzeitbeschäftigung in der betrieblichen Altersvorsorge nur anteilig zu berücksichtigen. Eine Benachteiligung liegt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht vor.

Hintergrund

Die Klägerin war fast 40 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung ("Leistungsordnung") erhält die ehemalige Mitarbeiterin ein betriebliches Altersruhegeld. Diese Versorgungsregelung sieht für die Berechnung der Höhe der betrieblichen Altersvorsorge vor, dass die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung lediglich anteilig berücksichtigt werden. Weiter enthält sie die Regelung, dass die Höchstgrenze eines Altersruhegelds entsprechend dem Teilzeitgrad während des Arbeitsverhältnisses gekürzt wird.

Die Versorgungsordnung legt 1.375 Euro monatlich als absolute Höchstgrenze für das Altersruhegeld fest, wenn das Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalls die maßgebende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.

Während des Arbeitsverhältnisses hatte die Klägerin überwiegend in Teilzeit gearbeitet. In den letzten 3 Jahren ihres Arbeitsverhältnisses lag ihr Einkommen jedoch über der Beitragsbemessungsgrenze. Der Arbeitgeber ermittelte einen Teilzeitfaktor von 0,9053. Daraufhin erhielt die Klägerin statt des höchstmöglichen betrieblichen Altersruhegeldes von 1.375 Euro, ein gekürztes Altersruhegeld i. H. v. 1.224,80 Euro monatlich.



Die Klägerin war der Ansicht, die Kürzung der Höchstgrenze bei Teilzeitarbeit entspreche nicht den Vorgaben der Versorgungsordnung bzw. stelle einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen Teilzeittätigkeit dar.

Entscheidung

Die Klage scheiterte vor dem Bundesarbeitsgericht. Dieses entschied, dass die in der Leistungsordnung vorgesehene Berechnung des Altersruhegelds unter Berücksichtigung eines Teilzeitgrads wirksam ist. In dem Umstand, dass die über fast 40 Jahre erbrachte Arbeitsleistung der Klägerin nicht in 34,4 Vollzeitarbeitsjahre umgerechnet wurde, keine Diskriminierung wegen ihrer Teilzeitarbeit erkennen.

Die Klägerin war nach Ansicht der Richter nicht mit einem Arbeitnehmer, der 34,4 Jahre in Vollzeit gearbeitet und dann in den Altersruhestand getreten ist, vergleichbar. Eine Benachteiligung wegen ihrer Teilzeitarbeit ist nach Meinung des Gerichts auch nicht dadurch erfolgt, dass der Arbeitgeber den entsprechend der Leistungsordnung ermittelten Teilzeitfaktor auch auf die Versorgungshöchstgrenze angewandt habe. Das Gericht stellte fest, dass das Altersruhegeld der ehemaligen Beschäftigten im Umfang der von ihr erbrachten Arbeitsleistung im Verhältnis zur Arbeitsleistung eines gleich lange im Unternehmen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entsprach.