

Bildung bringt Bewegung in die Gesellschaft

Mobilität –
Lehrer und Unternehmer müssen sich stärker aufeinander zubewegen

VON RA WOLFGANG DRECHSLER

Wenn von Mobilität die Rede ist, darf eine ganz wichtige Art der Bewegungsfreiheit nicht vergessen werden: die Möglichkeit des gesellschaftlichen Aufstiegs, insbesondere des Ausbrechens aus „bildungsfernen Milieus“. Damit gesellschaftliche Schichten durchlässig werden und Karrierechancen allen Menschen gleichermaßen möglich sind, bedarf es eines Bildungssystems, das Schüler individuell entsprechend ihrer Bedürfnisse und Fähigkeiten fördert. Gleichzeitig muss neben der Individualität aber auch die Realität im Schulalltag berücksichtigt werden. Es reicht nicht aus, wenn der Unter-

richt nur auf die Eigenschaften der Schüler angepasst wird – er muss auch die gegenwärtigen Anforderungen der Wirtschaft und somit die der jetzigen und künftigen Arbeitswelt berücksichtigen. Gleiches gilt für die Wissenschaft, deren Erkenntnisse sowohl in den Schulen als auch in den Unternehmen angewendet werden müssen. Bisher ist dies noch nicht im ausreichenden Maße der Fall. Eine

Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) in diesem Jahr hat ergeben, dass Wirtschaftsthemen an allgemeinbildenden Schulen in ganz Deutschland viel zu begrenzt behandelt und so sachlich unangemessen betrachtet werden. Die Analyse von Schulbüchern und Lehrplänen zeigte, dass selbst naheliegende Wirtschaftsthemen, wie etwa der eigenverantwortliche Umgang mit Geld, nicht vermittelt werden.

Die unvollkommene Verzahnung des Bildungsbereichs mit Hochschulen und Wirtschaft wirkt sich auf die Wettbewerbsfähigkeit aller Seiten negativ aus. Schüler erhalten so nicht das notwendige Know-how, um auf dem Arbeitsmarkt zu punkten. Hochschulen entgehen potenzielle Studenten, die neue Entwicklungen übernehmen und Forschungsprojekte initiieren könnten. Auch die Wirtschaft leidet unter dem Mangel an ausbildungs- und studierreifen Schülern. Der Fachkräftebedarf ist



RA Wolfgang Drechsler, Geschäftsführer der Unternehmerverbände Südhessen

heute eine so drängende Problematik wie noch nie und wird auch in den kommenden Jahren das beherrschende Thema sein. Es ist folglich für die Zukunftsfähigkeit und den Wohlstand unserer Gesellschaft unumgänglich, dass sich Schulen, Unternehmen und Hochschulen aufeinander zu bewegen und zum allseitigen Nutzen intensiv kooperieren.

Mit den Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT und dem Arbeitskreis HOCHSCHULEWIRTSCHAFT bieten die Unternehmerverbände Südhessen zwei Kommunikations- und Kooperationsplattformen, die Unternehmen, Schulen und Hochschulen gleichermaßen offenstehen und für gemeinsame Aktivitäten und Projekte genutzt werden können. Damit sollen mehr aktuelle Themen der Arbeits- und Forschungswelt in den Unterricht Einzug halten und den Schülern so der Übergang von der Schule in Studium und Beruf erleichtert werden. Auch die Hochschulangebote lassen sich hierüber an die betriebliche Praxis annähern. Der Nutzen des Wissenstransfers liegt auf der Hand: Studenten werden von Firmen Projekte zur Bearbeitung geboten und gleichzeitig entstehen neue Anknüpfungspunkte für den Berufseinstieg von Akademikern.

 **HESSENMETALL**
Unternehmerverbände Südhessen

 **WISSENS- UND INNOVATIONSPLATTFORM**

LEISTUNGSSTIEGERUNG
PERSONALGEWINNUNG
PRODUKTENTWICKLUNG



Infomaterial

Das Fortbildungsprogramm 2011/2012 der Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT und den Flyer zum Arbeitskreis HOCHSCHULEWIRTSCHAFT erhalten Sie bei

Unternehmerverbände Südhessen

Postfach 110164, 64216 Darmstadt

Tel: 06151/2985-28

Fax: 06151/2985-22

E-Mail: schule-wirtschaft@agvda.de

www.unternehmerverbände-suedhessen.de/schule-wirtschaft

[Infobox]



Dr. Simone Wernicke,
Rechtsabteilung der Unternehmerverbände Südhessen

Mobilität und Flexibilität spielen für die Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsleben in Zeiten der Globalisierung eine immer größere Rolle. Führungskräfte, Außendienstmitarbeiter und Mitarbeiter an zeitlich befristeten Projekten legen täglich immer weitere Wege zurück. Die Unternehmen brauchen die Flexibilität ihrer Mitarbeiter, um am Markt mithalten zu können. Allerdings sind damit auch etliche Rechtsfragen verbunden, die zuvor geklärt sein sollten.

Der mobile Arbeitsplatz

RAin Dr. Simone Wernicke –

Über rechtliche Fragen der Arbeitnehmermobilität

**Reisezeit = Arbeitszeit
– Vergütungspflichtig oder nicht?**

VON DR. SIMONE WERNICKE

Viele Unternehmen beschäftigen explizit „Außendienstmitarbeiter“ oder Mitarbeiter, die von ihrem Wohnsitz aus direkt zu Kunden fahren und dabei etliche Stunden im Auto oder in den öffentlichen Verkehrsmitteln verbringen. Ist diese „Reisezeit“ als Arbeitszeit zu behandeln? Die Beantwortung dieser Frage wird dadurch erschwert, dass viele damit verbundene Rechtsfragen noch nicht endgültig geklärt sind.

Wichtig ist zunächst zu wissen, dass es zwei unterschiedliche Arbeitszeitbegriffe gibt.

1. Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (öffentlich-rechtlicher Begriff)

Zum Schutz der Arbeitnehmer gibt das Arbeitszeitgesetz Höchstarbeitszeitgrenzen vor. Diese sind vom Arbeitgeber zwingend zu beachten. Etwas anderes gilt nur, wenn ein Tarifvertrag abweichende Regelungen für die im Arbeitszeitgesetz

genannten Fälle explizit zulässt.

Leider wird der Begriff der „Arbeitszeit“ hier jedoch nicht definiert. Stattdessen hat die Rechtsprechung folgenden Grundsatz aufgestellt: Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes soll grundsätzlich nur die Zeit sein, „in der der Arbeitnehmer, die geschuldete Tätigkeit oder eine ihn nicht wesentlich weniger belastende Leistung aufgrund betrieblicher Veranlassung erbringt.“

Daraus leitet das Bundesarbeitsgericht folgende Differenzierung ab: Die Zeit, in der der Arbeitnehmer seine eigentlich geschuldete Tätigkeit erbringt, gleich ob dies innerhalb oder außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeit geschieht, ist grundsätzlich als Arbeitszeit zu betrachten.

Wartezeiten, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass er am Zielort auf seinen Arbeitseinsatz wartet, etwa bei Kraftfahrern, die einen Lkw beladen müssen und auf die Anlieferung der Ware warten, gelten hingegen nicht als Arbeitszeit im Sin-

ne des Arbeitszeitgesetzes, außer der Arbeitgeber verpflichtet sie einer anderen Tätigkeit nachzugehen, z. B. Frachtpapiere auszufertigen. Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, dass der Arbeitnehmer sich in dieser Zeit auch mit privaten Dingen beschäftigen oder sogar schlafen könnte, die Beanspruchung daher deutlich unterhalb der so genannten „Rufbereitschaft“ liege.

Entsprechendes gilt auch für „Wegezeiten“, die der Arbeitnehmer benötigt, um zum Ort der Arbeitsleistung, etwa zum Betrieb des jeweiligen Kunden, zu gelangen. Tut er dies mit *einem Pkw, den er selbst lenken muss*, wird dies vom Bundesarbeitsgericht als erhöhte Beanspruchung gewertet und gilt als Arbeitszeit. Ist er dagegen nur Beifahrer oder fährt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, kommt es darauf an, ob er währenddessen Arbeitsleistungen erbringt (Aktstudium, Vor- und Nachbereiten von Terminen, Lesen von E-Mails und ähnliches). Ist dies der Fall, handelt es sich um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Hat der Arbeitnehmer die Zeit der Beförderung (etwa als Beifahrer) jedoch zu seiner freien Verfügung, handelt es sich nicht um Arbeitszeit.



Flexibilität, Wirtschaftlichkeit und Energieeffizienz beschreiben den Dienstwagen der Zukunft. FOTO: ADAM OPEL AG

Tipp

Treffen Sie klare Vereinbarungen, wie die Zeit der An- und Abreise zu nutzen ist. Aus Gründen der Vorsicht sollten Arbeitgeber in Zweifelsfällen lieber von Arbeitszeit ausgehen und die Grenzen der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz beachten. Missachtungen können eine Ordnungswidrigkeit und in besonderen Fällen sogar eine Straftat darstellen (§§ 22,23 ArbZG).

[Infobox]

2. Zu vergütende Arbeitszeit

Von der vorgenannten Problematik zu unterscheiden ist die Frage, ob die Zeiten der An- und Abreise sowie Wartezeiten zu vergüten sind. Hier gelten andere Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht wie folgt entwickelt hat: Bei Reisezeiten oder Wartezeiten am Zielort, die innerhalb der regulären Arbeitszeit anfallen, ist die Rechtslage glücklicherweise eindeutig: diese Zeit ist voll zu vergüten.

Anders sieht es aus bei Zeiten außerhalb des vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeitkontingents. Nur selten finden sich tarifliche Regelungen oder Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung, die eine explizite Regelung zu dieser Frage vorsehen.

Gibt es keine einschlägige Regelung, sind derartige Zeiten laut Bundesarbeitsgericht nur dann zu bezahlen, wenn dies entweder ausdrücklich mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde, oder „wenn es den Umständen nach zu erwarten ist“. Wann dies „den Umständen nach zu erwarten ist“ wieder richtet sich nach Meinung der Richter u.a. nach der Höhe der regelmäßigen Vergütung des Beschäftigten. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1997 haben Arbeitnehmer schon „in gehobener Stellung“ ein „gewisses Kontingent an Reisezeit unentgeltlich zu erbringen“. Ein Anhaltspunkt für eine „gehobene Stellung“ liefert z.B. das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Daneben sind auch die Branchenüblichkeit und die konkrete Tätigkeit maßgeblich.

Aber auch hier spielt es eine Rolle, ob dem Arbeitnehmer in der Reisezeit/Wartezeit eine Arbeitsleistung abverlangt wird, oder ob er seine Zeit mit privaten Dingen verbringen kann. Muss der Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers selbst mit dem Auto anreisen, so handelt es sich nach Auffassung der Erfurter Richter um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Sonderfall: Ersparnis bei sonst unentgeltlich zurückzulegenden Wegen

In diesen Fällen stellt sich nur noch die Frage, ob der Arbeitnehmer durch die An- oder Abfahrt mit dem selbst gesteuerten Pkw zum Zielort möglicherweise Wege erspart, die er sonst auch (und zwar ohne Vergütung und Anrechnung auf die reguläre Arbeitszeit) zurücklegen müsste. Gemeint ist der tägliche Weg von zu Hause in den Betrieb. Die Rechtsprechung eröffnet hier explizit die Möglichkeit der „Anrechnung einer Ersparnis“, weshalb einige Betriebsvereinbarungen neuerdings für den fiktiven Weg zur Betriebsstätte pauschal Volumina von bis zu 30 Minuten abziehen. Ob derartige pauschale Regelungen einer richterlichen Überprüfung im Einzelfall standhalten würden, ist noch nicht geklärt.

die Situation, dass einem Arbeitnehmer gekündigt wird und der Arbeitgeber ihn gleichzeitig freistellt. Da der Arbeitnehmer dann nicht mehr für das Unternehmen tätig ist, will der Arbeitgeber das Fahrzeug zurück verlangen. Arbeitnehmer sind jedoch oft auf das Fahrzeug angewiesen und verteidigen sich damit, die Kündigung sei ohnehin unwirksam und sie dürften das Fahrzeug daher weiterhin nutzen.

Hinweis

Entzieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Nutzungsmöglichkeit, ohne dass er dazu berechtigt war, kann der Arbeitnehmer Schadensersatz in Form einer Nutzungsausfallentschädigung verlangen. Diese kann sich – so das Bundesarbeitsgericht – an der üblichen steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit, der be-

Gesamtverdienstes liegen (d. h., der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung muss weniger als 25 Prozent des Gesamtverdienstes ausmachen).

- Durch den Widerruf darf der Tariflohn nicht unterschritten werden (d. h., der verbleibende Lohn muss mindestens dem Tariflohn der einschlägigen Branche entsprechen).
- Es muss klar und eindeutig sein, welche Leistung widerrufen werden soll.
- Der Widerruf darf nur aus aner kennenswerten, sachlichen Gründen erfolgen und diese müssen sich aus dem Widerrufsvorbehalt selbst ergeben.

Der zuletzt genannte Grundsatz stellt Arbeitgeber vor hohe Anforderungen: Vor Abfassung der Klausel ist sorgfältig zu überlegen, aus welchen Gründen die Nutzung widerrufen werden soll



Das Dienstwagendilemma – wann darf das Dienstfahrzeug zurückverlangt werden?

Sind Arbeitnehmer beruflich viel unterwegs, kann es sich wirtschaftlich für den Arbeitgeber lohnen, diesen einen Dienstwagen zur Verfügung zu stellen. In aller Regel wird der Dienstwagen den Beschäftigten dann auch zur privaten Nutzung überlassen, mit der Folge, dass die Überlassung eine neben den Arbeitslohn tretende *Sachleistung des Arbeitgebers* ist, die auch entsprechend zu versteuern und zu verbeitragen ist.

Ist das Fahrzeug einmal überlassen worden, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen es wieder zurückverlangt werden darf.

In der Praxis entsteht häufig

kannten „Ein-Prozent-Regelung“ orientieren (monatlich ein Prozent des Listenpreises bei Erstzulassung).

Eine Lösung kann hier ein von vorneherein *vertraglich eingeräumtes Widerrufsrecht* bieten, das dem Arbeitgeber in bestimmten Situationen erlaubt, die Nutzung des Dienstwagens einseitig zu widerrufen. Bei der Formulierung einer solchen Widerrufsklausel ist Vorsicht geboten: die Klausel wird im Streitfall der „richterlichen Inhaltskontrolle“ unterzogen und kann im Einzelfall unwirksam sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat folgende Grundsätze für die vertragliche Gestaltung von Widerrufsvorbehalten herausgearbeitet:

- Der widerrufliche Anteil muss unter 25 Prozent des

und inwieweit diese konkretisiert werden können. Bei Gründen aus dem wirtschaftlichen Bereich des Unternehmens bietet es sich an, auf die Ergebnisentwicklung des Unternehmens abzustellen und konkrete Kennziffern zu nennen (EBIT oder EBITDA). Es genügt jedenfalls nicht, als Widerrufsgrund nur pauschal „wirtschaftliche Gründe“ anzugeben. Ein aner kennenswerter Sachgrund kann außerdem die vertragswidrige Nutzung des Fahrzeugs oder auch die berechtigte Freistellung des Arbeitnehmers nach Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung sein. Hier sind viele Fragen noch ungeklärt.

Erfolgt der Widerruf der Nutzung des Dienstwagens unter Beachtung der o.g. Kriterien in rechtmäßiger Weise, besteht keine Entschädigungspflicht.