

ARBEITSRECHT

MAI 2020

Aktuelle Rechtsprechung zur Vergütung von Fahrt- und Reisezeiten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in der Vergangenheit mit Urteil vom 17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17, entschieden, dass bei einer vorübergehenden Entsendung eines Arbeitnehmers zur Arbeit ins Ausland die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten sind.

Dies wurde damit begründet, dass die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste anknüpfe. Versprochene Dienste seien aber nicht nur die eigentliche dienstliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Gegenseitigkeitsverhältnis verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

Mit dem Zurücklegen des Weges von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück erbringt der Arbeitnehmer zwar grundsätzlich keine Tätigkeit für den Arbeitgeber, anders liegt danach der Fall aber, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat. In diesem Fall gehört die Anreise zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, die gem. § 611 Abs. 1 BGB zu vergüten sind.

Im Anschluss an diese Rechtsprechung entschied das Bundesarbeitsgericht nun mit Urteil vom 18.03.2020, Az. 5 AZR 36/19, dass Fahrtzeiten von der Wohnung zur auswärtigen Tätigkeit im Inland und zurück ebenfalls als Arbeitszeit zu vergüten sind.

1. Sachverhalt

Der Kläger war als Servicetechniker im Außendienst bei einem Unternehmen tätig, das aufgrund der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebunden war. Kraft dynamischer Bezugnahme im Arbeitsvertrag fanden diese Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

Bei der Beklagten galt eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit aus dem Jahr 2001 (BV Flexible Arbeitszeit).

Darin war unter § 8 „An- und Abfahrtzeiten“ Folgendes geregelt:

„Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden zählen nicht zur Arbeitszeit, wenn sie 20 Minuten nicht übersteigen. Sobald die An- oder Abreise länger als 20 Minuten dauert, zählt die 20 Minuten übersteigende Reisezeit zur Arbeitszeit. Insoweit sind für den Kundendiensttechniker jeweils 20 Minuten Fahrzeit für An- und Abreise zumutbar.“

In das für den Kläger geführte Arbeitszeitkonto hatte die Beklagte Reisezeiten von dessen Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause bis zu einer Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Zeiten geleisteter Arbeit eingestellt. Sie leistete hierfür auch keine Vergütung.

Der Kläger verlangte mit seiner Klage, seinem Arbeitszeitkonto Fahrtzeiten für März bis August 2017 im Umfang von 68 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben, hilfsweise an ihn 1.219,58 € brutto nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, ein solcher Anspruch sei durch § 8 der Betriebsvereinbarung wirksam ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf und anschließend das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatten die Klage abgewiesen. Das LAG war dabei der Auffassung, dass ein Arbeitsvertrag regelmäßig betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet sei. Demnach dürften Regelungen einer Betriebsvereinbarung auch verschlechternd in Rechte eingreifen, die durch den Arbeitsvertrag begründet werden. Das Gericht hielt daher die Regelung in der Betriebsvereinbarung für wirksam. Zwar gäbe es gesetzlich in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG einen sog. Tarifvorbehalt, wonach Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder dies üblicherweise werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Es seien aber weder die Vergütung noch die Wochenarbeitszeit in der Betriebsvereinbarung des beklagten Unternehmens geregelt. Damit läge auch kein Fall des Tarifvorbehaltes vor.

2. Entscheidungsgründe

Dieser Sichtweise des LAG erteilte das BAG allerdings eine Absage. Die Revision hatte Erfolg.

Mit den Fahrten von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück erfüllte der Kläger, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, sodass es sich denkbareweise dabei auch um Arbeitszeit handelt.

Der daraus resultierende Vergütungsanspruch wurde aus Sicht des BAG auch nicht durch § 8 der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Anders als das LAG verwies das BAG darauf, dass nach dem geltenden Manteltarifvertrag sämtliche Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflichten erbringe, mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten seien. Dazu gehöre bei Außendienstmitarbeitern auch sämtliche für die An- und Abfahrt beim Kunden aufgewendete Fahrzeit. § 8 der Betriebsvereinbarung betraf damit einen tariflich geregelten Gegenstand.

Da der Manteltarifvertrag keine Öffnungsklausel zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen enthalte, sei § 8 der Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen die Tarifsperrung unwirksam. Arbeitsentgelte, die durch Tarifvertrag geregelt sind, können demnach nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG sei auch nicht wegen des Eingreifens eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben. Auf Grund der Bindung der Beklagten an die fachlich einschlägigen Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen, welche die Vergütung für geleistete Arbeit auch in Bezug auf Fahrzeiten der Außendienstmitarbeiter abschließend regeln, bestand insoweit schon nach § 87 Abs. 1 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats.

Der Kläger konnte somit von der Beklagten die Gutschrift der umstrittenen Fahrzeiten verlangen, soweit unter ihrer Berücksichtigung die vertraglich geschuldete regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Die Angelegenheit wurde daher zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Praxishinweis

Die Entscheidung wird erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen mit Außendienstmitarbeitern und Servicetechnikern haben. Wie deren erste An- und Abfahrt vergütet wird, ist regelmäßig Gegenstand von Diskussionen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Arbeitgeber haben in der Regel ein Interesse daran, die ineffizienten Zeiten einer An- und Abfahrt von der Vergütungspflicht auszunehmen, wenn im Ergebnis den Kunden auch nur eine Anfahrtpauschale in Rechnung gestellt werden kann.

Nach der nunmehr nochmals aktualisierten Rechtsprechung des BAG sind Unternehmen aber gut beraten, wenn sie ihre betrieblichen Regelungen darauf prüfen, ob sie ähnliche Einschränkungen, wie die vom BAG geprüfte Klausel, enthalten. Ist das der Fall, sollte arbeitsvertragliche Abhilfe geschaffen werden.

Dabei kann auch auf eine weitere Entscheidung des BAG Rückgriff genommen werden:

Im Jahr 2018 hatte das Gericht in einem anderen Zusammenhang klargestellt, dass die Einordnung der Fahrten als Arbeit und der dafür aufgewendeten Zeit als Arbeitszeit noch nicht die Frage ihrer Vergütung klärt, sondern durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zur auswärtigen Arbeitsstelle getroffen werden kann (Urteil vom 25.04.2018, Az. 5 AZR 424/17). Mit dem Arbeitnehmer selbst kann also durchaus vereinbart werden, dass Zeiten der Anfahrt zum ersten und die Rückfahrt vom letzten Kunden keiner oder einer verringerten Vergütungspflicht unterliegen.

Dies sollte beim Abschluss neuer Arbeitsverträge also in jedem Fall beachtet werden. Gegebenenfalls können auch in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen entsprechende Zusatzvereinbarungen in die Arbeitsverträge aufgenommen werden.

Zu beachten wäre dabei die Grenze einer Vergütungsregelung, durch die für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit nach § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) mindestens der jeweils aktuelle Anspruch auf den Mindestlohn eingehalten würde. Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn tritt dabei eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch. Wird der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, führt § 3 MiLoG zu einem Differenzanspruch. Dabei ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die vom Arbeitgeber für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, multipliziert mit dem jeweils aktuellen Mindestlohn, ergibt.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de