

1

Vergütung von Reisezeiten

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für die Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

Die Entscheidung

In dem zugrundeliegenden Fall ist der Kläger bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV-Bau) Anwendung.

Auf Wunsch des Klägers buchte die Beklagte für eine Hin- und Rückreise auf eine Baustelle nach China statt eines Economy-Direktflugs einen Business-Flug mit Zwischenstopp in Dubai. Der

hierzu zwischen den Parteien geschlossene Entsendevertrag enthielt keine Regelung zur Bezahlung von Reisezeiten.

Ausgehend vom arbeitsvertraglich vereinbarten Acht-Stunden-Tag zahlte die Beklagte dem Kläger die Vergütung für 32 Stunden (zwei Anreisetage und zwei Heimreisetage). Tatsächlich dauerte die Reise des Klägers auf dem Hinflug insgesamt 31 Stunden und auf dem Rückflug insgesamt 38 Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Vergütung der weiteren 37 Stunden.

Das BAG hat hier entschieden, dass bei einer vorübergehenden Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück wie Arbeit zu vergüten ist. Die Reise erfolgt nämlich ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und deshalb müssen die hierfür aufgewendeten Zeiten in der Regel wie Arbeit gemäß § 611 Abs. 1 BGB (seit 1. April 2017: § 611a Abs. 2 BGB) vergütet werden.

Diese gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nämlich an die Leistung der versprochenen Dienste an. Dazu zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. „Arbeit“ ist daher jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Anknüpfungspunkt ist demnach stets das dienstliche Interesse des Arbeitgebers an der Reise und ob eine entsprechende Weisung von ihm vorliegt.

Das BAG meinte jedoch, dass grundsätzlich nur die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt, zu bezahlen ist. Der Arbeitnehmer war auf eigenen Wunsch mit Zwischenstopp nach Dubai geflogen, so dass die hierfür erforderliche Mehrzeit nicht zu vergüten ist.

Das BAG konnte über die Klage jedoch nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hatte keine Feststellungen zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten getroffen. Das BAG macht in einem solchen Fall keine eigenen Sachverhaltsermittlungen, sondern hat das Urteil aufgehoben und den

Fall zur erneuten Verhandlung an das LAG Rheinland-Pfalz zurückverwiesen.

Praxistipp

Ein Arbeitnehmer kann eine Dienstreise nicht auf Kosten des Arbeitgebers im privaten Interesse verlängern, sondern erhält nur die Kosten, die erforderlich sind. Eine transparente Absprache mit dem Arbeitgeber über die Handhabung von Dienstreisen hilft Streitigkeiten zu vermeiden.

Mit der Einordnung des Reisens als Arbeit ist jedoch noch nicht geklärt, wie die dafür vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit zu vergüten ist. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Reisezeiten getroffen werden.

Das Urteil des BAG thematisiert allein die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne. Es trifft keine Aussage darüber, ob es sich bei der Reisezeit um Arbeitszeit i.S.d. ArbZG handelt und damit durch lange Reisezeiten auch Verstöße gegen das ArbZG vorliegen können.

2

Anspruch auf halbe Urlaubstage?

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 06. März 2019 – 4 Sa 73/18

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Gewährung von halben Urlaubstagen oder sonstiger Bruchteile von Urlaubstagen, es sei denn, ein solcher Anspruch ist vertraglich vereinbart.

Die Entscheidung

In dem zugrundeliegenden Fall ist der Kläger bei der Beklagten seit 1977 als Zerspanungsmechaniker in Vollzeit beschäftigt. Der Kläger hat einen arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch im Umfang von 31 Tagen im Jahr. Im Jahre 2015 erfolgte ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB. Für das Kalenderjahr 2015 erhielt der Kläger von dem Betriebsübernehmer 18 Tage und für das Kalenderjahr 2016 insgesamt 13 halbe Tage Urlaub. Ab dem Kalenderjahr wollte die Arbeitgeberin lediglich noch an sechs Tagen im Jahr halbe Urlaubstage gewähren. Hiergegen richtet sich die Klage des Arbeitnehmers, mit der er einen An-

spruch auf Gewährung von 10 halben Urlaubstagen im Kalenderjahr durchsetzen möchte.

Der Kläger begründete seinen Anspruch auf die höhere Anzahl auch halber Urlaubstage, indem er angab, dass er als nebenberuflicher Weingärtner an eben diesen halben Urlaubstagen auf kurzfristige Wetterbedingungen durch kurzfristige Arbeitseinsätze in dem Weinberg reagieren müsse. Bislang seien diese halben Urlaubstage auch immer genehmigt worden. Diese betriebliche Übung könne die Arbeitgeberin einseitig nicht ohne weiteres aufheben bzw. ändern.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage als unbegründet ab. Gegen das Urteil des Landesarbeitsgericht hat der Kläger eine Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt, um die Sache vom Bundesarbeitsgericht entscheiden zu lassen. Das Verfahren wird beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 9 AZN 496/19 anhängig.

Das Landesarbeitsgericht lehnte den Anspruch des Klägers mit der Begründung ab, dass gemäß § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) die Arbeitgeberin zwar die

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen habe. Allerdings können dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen. Darüber hinaus sei nach § 7 BurlG der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, um den vom Gesetz bezweckten Erholungseffekt zu erzielen. Hiervon könne in Einzelfällen eine Ausnahme gemacht werden, wenn durch in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung von Urlaubstagen erforderlich ist.

Im vorliegenden Fall wies das Landesarbeitsgericht den Antrag des Klägers zurück, da durch die hohe Anzahl von 10 halben Urlaubstagen zu befürchten sei, dass der gewünschte Erholungszweck nicht mehr erreicht werden könne. Eine solch umfangreiche Zerstückelung von Urlaubstagen sei gemäß § 7 Absatz 2 BUrlG unzulässig.

Eine Teilung von Urlaubstagen könne zwar vertraglich vereinbart werden, soweit es sich um die Urlaubstage handelt, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen. Denn dann sei der Erholungseffekt durch den in Anspruch genommenen gesetzlichen Urlaub in vollen Tagen erreicht. Eine solche Regelung hatten die

Parteien im vorliegenden Fall jedoch nicht vereinbart.

Auch sah das Landesarbeitsgericht keinen Anspruch aufgrund betrieblicher Übung. Denn eine solche müsse sich immer an alle Beschäftigten eines Betriebes oder an eine abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebes richten. Der Kläger war hier jedoch der einzige Beschäftigte, der halbe Urlaubstage in der Vergangenheit in Anspruch nahm und wies auch insofern die Klage als unbegründet ab.

Praxistipp

Die vom Landesarbeitsgericht bestätigte Möglichkeit, den Anspruch auf Gewährung halber Urlaubstage im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, besteht auch trotz dieses Urteils. Wichtig ist jedoch, dass dies nur den Urlaub betrifft, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Wird nur gesetzlicher Mindesturlaub gewährt ist eine Regelung nicht möglich.

Unabhängig davon, dass es eines Einverständnisses des Arbeitgebers zum Abschluss einer solchen Vereinbarung bedarf, sollten Arbeitnehmer überlegen, ob dies sinnvoll erscheint. Denn der vollständige Erholungseffekt wird bei der Inanspruchnahme von halben Urlaubstagen regelmäßig nicht erreicht.

Es bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht über die Nichtzulassungsbeschwerde entscheidet.

3

Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18

Eine tarifvertragsersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen einer Gewerkschaft und ihrem Gesamtbetriebsrat ist unwirksam, soweit sie bestimmt, dass Gewerkschaftssekretäre, die im Rahmen vereinbarter Vertrauensarbeitszeit regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich hierfür pauschal eine näher bestimmte Anzahl freier Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Sie bestimmt die Voraussetzungen des Mehrarbeitsausgleichs nicht hinreichend klar und verletzt zudem den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Entscheidung

Der Kläger ist bei der beklagten Gewerkschaft als Gewerkschaftssekretär mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Die Parteien haben „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart, d.h. der Kläger hat über Beginn und Ende der

Arbeitszeit grundsätzlich selbst zu entscheiden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten“ (AAB) Anwendung. Diese sehen vor, dass Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich neun freie Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Die anderen Beschäftigten haben dagegen für jede geleistete Überstunde Anspruch auf einen Freizeitausgleich von einer Stunde und achtzehn Minuten (= 30 % Überstundenzuschlag) bzw. auf eine entsprechende Überstundenvergütung.

Der Kläger hat für vier Monate, in denen er neben seinen sonstigen Aufgaben in einem Projekt arbeitete, die Vergütung von Überstunden in Höhe von 9.345,84 Euro brutto verlangt. Unter Berufung auf von seinen Vorgesetzten in dieser Zeit abgezeichnete Zeiterfassungsbögen hat er vorgetragen, er habe in diesen Monaten insgesamt 255,77 Überstunden geleistet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sämtliche Überstunden des Klägers seien mit den neun

Ausgleichstagen nach den AAB abgegolten. Zudem hat sie bestritten, dass der Kläger Überstunden in dem von ihm behaupteten Umfang geleistet habe und diese von ihr angeordnet, gebilligt oder geduldet worden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die AAB sind teilunwirksam, soweit sie für bestimmte Gewerkschaftssekretäre eine Pauschalvergütung von Überstunden vorsehen. Der Anwendungsbereich der Norm verstößt mit der Voraussetzung „regelmäßiger Mehrarbeit“ gegen das Gebot der Normenklarheit, weil für die Beschäftigten nicht hinreichend klar ersichtlich ist, in welchem Fall eine solche anzunehmen ist und in welchem Fall nicht. Außerdem genügt die Regelung nicht dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine - wie auch immer geartete - „Regelmäßigkeit“ von Überstunden ist kein taugliches Differenzierungskriterium dafür, ob die Vergütung von Überstunden pauschaliert oder „spitz“ nach den tatsächlich geleisteten Überstunden gezahlt wird. Der Kläger hat deshalb Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsstunden zzgl. des in den AAB vorgesehenen Zuschlags von 30 %. Über

die Höhe der dem Kläger noch zustehenden Vergütung konnte der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht entscheiden und hat deshalb die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nun feststellen müssen, wie viele Überstunden der Kläger im Streitzeitraum tatsächlich geleistet hat.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 27/19

Praxistipp

Das Bundesarbeitsgericht vertritt schon länger die Auffassung, dass vorformulierte Abgeltungsklauseln in Arbeitsverträgen, die nicht eindeutig festlegen, wie viele Stunden bzw. Überstunden mit einem bestimmten Gehalt abgegolten werden, gegen das AGB-Recht, insbesondere dem Transparenzgebot verstoßen und im Ergebnis unwirksam sind. Es hat diesen Maßstab nun auch auf Vertragsbedingungen angewandt, die in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt sind. Das Bundesarbeitsgericht zeigt mit dieser Entscheidung weiterhin auf, dass bei Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen auch der – in der Praxis oft vergessene – kollektivrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zwingend zu beachten ist. Er verbietet insbesondere jede unsachliche Differenzierung zum Nach-

teil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. Wenn nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern von einer Betriebsvereinbarung erfasst wer-

den sollen, sollte zwingend geprüft werden, ob es sachlich gerechtfertigt ist, andere Arbeitnehmer von dieser Betriebsvereinbarung „auszuschließen“.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
