



Rundschreiben Nr. 136 / 20
Bremen, den 13.05.2020

Quelle: DSLV 061/20
Markus Suchert

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht

- Keine Kürzung vergütungspflichtige Fahrtzeiten durch Betriebsvereinbarung
- Sturz beim Firmenlauf ist kein Arbeitsunfall
- Schadensersatz wegen bergabrollendem Zustellfahrzeug
- Keine Paketzustellung an Sonn- und Feiertagen
- Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems

Vergütungspflichtige Fahrtzeiten können nicht durch Betriebsvereinbarung gekürzt werden

BAG, Urteil vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19

Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, sind aufgrund eines Verstoßes gegen die Tarifsperr nach § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG unwirksam (BAG, Urteil vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19). Dies gilt zumindest dann, wenn die streitgegenständlichen Zeiten nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifwerks uneingeschränkt der entgeltspflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen sind und mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten sind. Der Kläger ist bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wird auf die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen Bezug genommen. Ferner ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Anfahrtszeiten zum ersten Kunden genauso wie die Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn diese 20 Minuten nicht überschreiten. Mit seiner Klage beehrte der Kläger eine entsprechende Gutschrift der vorgenannten An- und Abfahrtszeiten auf seinem Konto. Nach Ansicht des BAG erfülle der Kläger mit den Fahrten von seiner Wohnung zum Kunden sowie vom Kunden zu seiner Wohnung seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Der aus dem einschlägigen Manteltarifvertrag resultierende Vergütungsanspruch für die streitgegenständlichen Fahrten würde durch die vorliegende Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen. Da der Manteltarifvertrag auch keine Öffnungsklausel zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen enthalte, sei die Regelung in der Betriebsvereinbarung aufgrund eines Verstoßes gegen die Tarifsperr des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG unwirksam.

Sturz beim Firmenlauf ist kein Arbeitsunfall

SG Dortmund, Urteil vom 4. Februar 2020 - S 17 U 237/18

Nach einem aktuellen Urteil des SG Dortmund (Urteil vom 4. Februar 2020 - S 17 U 237/18) ist ein Sturz bei einem Firmenlauf nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Im vorliegenden Fall stürzte eine Arbeitnehmerin auf einem von einem privaten Veranstalter organisierten Firmenlauf und brach sich das Handgelenk. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Dieser Auffassung folgte das Gericht. Auch wenn die Klägerin gemeinsam mit 80 weiteren Kollegen an dem Firmenlauf teilgenommen habe, stünde dieser nicht in einem engen rechtlichen Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit. Der Firmenlauf sei nicht vom Arbeitgeber organisiert gewesen und daher keine versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung zum Zwecke der Förderung der Betriebsgemeinschaft.

Schadensersatz wegen bergabrollendem Zustellfahrzeug

ArbG Siegburg, Urteil vom 11. April 2020 - 1 Ca 1225/18

Ein Postzusteller, der seinen Transporter auf einer abschüssigen Straße nicht durch Handbremse und Gangeinlegen sichert, haftet seinem Arbeitgeber für den entstandenen Schaden, wenn das Zustellfahrzeug dadurch wegrollt (ArbG Siegburg, Urteil vom 11. April 2020 - 1 Ca 1225/18). Im streitgegenständlichen Fall hatte ein Postzusteller im Rahmen seiner Zustell-tätigkeit sein Zustellfahrzeug an einer abschüssigen Straße abgestellt. Das Fahrzeug rollte bergab und prallte gegen eine Mauer und wurde stark beschädigt. Mit seiner Klage verlangte der Arbeitgeber entsprechenden Schadensersatz von seinem Arbeitnehmer. Das Gericht hat der Klage stattgegeben. Der Arbeitnehmer habe in vorliegendem Fall grob fahrlässig gehandelt, da er das Auto nicht zweifach durch Gangeinlegen und Ziehen der Handbremse gesichert habe. Arbeitnehmer haften bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten verursacht werden.

Keine Paketzustellung an Sonn- und Feiertagen

VG Berlin, Beschluss vom 9. April 2020 - 4 L 132/20

Das coronabedingte erhöhte Paketaufkommen rechtfertigt für Paketzusteller nach Auffassung des VG Berlin (Beschluss vom 9. April 2020 - 4 L 132/20) keine Ausnahme vom gesetzlichen Verbot, Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. In vorliegendem Fall hatten mehrere private KEP-Dienstleister mit Eilanträgen eine Ausnahme vom Beschäftigungsverbot für die Osterfeiertage begehrt. Diese wurden mit dem aktuell erhöhten Paketaufkommen sowie des hohen Krankenstands begründet. Das Gericht lehnte die Eilanträge jedoch ab. Die Antragsteller hätten weder glaubhaft gemacht, dass ohne eine Ausnahme vom Beschäftigungsverbot schwere und unzumutbare Nachteile für sie eintreten könnten, noch gebe es eine Versorgungskrise, die die Paketzustellung zur Sicherung der Versorgung von Haushalten dringend nötig machen würde.

Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems

ArbG Emden, Urteil vom 20. Februar 2020 - 2 Ca 94/19

Nachdem der EuGH (Urteil vom 14. Mai 2019 - C-55/18) geurteilt hatte, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers einzuführen, hat das ArbG Emden (Urteil vom 20. Februar 2020 - 2 Ca 94/19) in einer aktuellen Entscheidung eine unmittelbare Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen eines Überstundenprozesses bejaht. Ohne ein entsprechendes Arbeitszeiterfassungssystem können Arbeitgeber unter Umständen ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht in ausreichendem Maße nachkommen. Ein Bauhelfer hatte seinen Arbeitgeber auf eine noch ausstehende Vergütung von Überstunden in Anspruch genommen. Ausweislich seiner handschriftlichen Aufzeichnungen im streitgegenständlichen Zeitraum hat der Kläger nach seiner Auffassung 195,05 Stunden statt der vom Arbeitgeber vergüteten 183 Stunden gearbeitet. Der Beklagte Arbeitgeber machte geltend, dass die Erfassung der Arbeitszeit mittels eines Bautagebuchs erfolgt sei. Nach Auffassung des Gerichts sei der Kläger seiner Darlegungs- und Beweislast – entsprechend den Vorgaben der ständigen Rechtsprechung des BAG – nachgekommen, in dem er die von ihm geleisteten Arbeitsstunden vorgetragen habe. Der Vortrag des Beklagten genüge jedoch nicht den Anforderungen, da er entgegen Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrecht-Charta kein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung eingerichtet habe und keinerlei Aufzeichnungen vorlegen könne, aus denen sich die Erfüllung dieser Vorgaben ergebe. Die Auswertungen aus dem vorgenannten Bautagebuch seien hierfür nicht ausreichend, da diese vielmehr Berechnung der Entgelte für die Grundleistungen der Architekten und Ingenieure dienen (§ 34 HOAI).

Da der EuGH mit seinem vorgenannten Urteil entschieden hatte, dass die Mitgliedstaaten ihre Arbeitgeber verpflichten müssten, ein entsprechendes Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, bestand für Arbeitgeber bisher keine Verpflichtung zu einer vollumfänglichen Arbeitszeiterfassung, solange der deutsche Gesetzgeber die europäischen Vorgaben noch nicht umgesetzt hat. Arbeitgeber sind bislang gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG lediglich dazu verpflichtet, die über die werktägliche Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit zu erfassen. Mit der aktuellen Entscheidung hat das ArbG Emden als erstes Arbeitsgericht nunmehr eine unmittelbare Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen eines Überstundenprozesses bejaht. Ob und inwiefern weitere Gerichte dieser Auffassung folgen bzw. entsprechende Vorgaben zur Ausgestaltung eines Arbeitszeiterfassungssystems machen und wie der Gesetzgeber die europäischen Vorgaben umzusetzen gedenkt, bleibt abzuwarten.

Um etwaige Risiken zu minimieren und der Darlegungs- und Beweislast in Vergütungsprozessen entsprechend nachkommen zu können, ist den Speditions- und Logistikunternehmen bis zu einer Umsetzung der Vorgaben durch den Gesetzgeber zu raten, die täglichen Arbeitszeiten zumindest so konkret wie möglich zu erfassen.

Mit freundlichen Grüßen

Verein Bremer Spediteure e.V.

Robert Völkl