



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe April 2020 | Seite 270 - 273

INHALT

SEITE 270: **Arbeitsrecht**

Corona Krise: Krankschreibung für 14 Tage
jetzt auch per Telefon

SEITE 271: **Zivil-/Verwaltungsrecht**

Corona Krise: Entschädigungsmöglichkeiten
bei behördlicher Schließung von Unternehmen

SEITE: 271: **Arbeitsrecht**

Bundesarbeitsgericht zur Anfahrtspauschale

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen
Newsletter April 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Wir wünschen Ihnen schöne Ostertage und das Wichtigste ist bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Hinweis: Krankschreibung für 14 Tage jetzt auch per Telefon

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der GKV-Spitzenverband haben sich nun nachdem Krankschreibungen per Telefon bereits für bis zu sieben Tage möglich waren auf eine Verlängerung geeinigt. Wegen der Corona-Krise ist

die Ausstellung einer AU-Bescheinigung jetzt für bis zu zwei Wochen möglich. Dies gelte vor allem für Patienten, bei denen der Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus bestehe und

leichte Beschwerden einer Atemwegserkrankung vorlägen.

Die Maßnahme ist zunächst bis zum 23.06.2020 befristet. Danach werden sich die

Experten noch einmal beraten, ob und in welcher Form dieses Vorgehen dann auch weiterhin möglich sein wird. Sollte es eine Verlängerung der Maßnahme geben werden wir Sie darüber informieren.

Corona Krise: Entschädigungsmöglichkeiten bei behördlicher Schließung von Unternehmen

Die derzeitigen gesetzlichen Regelungen zu Entschädigungsmöglichkeiten bei der behördlichen Schließung von Unternehmen sind alles andere als eindeutig.

Ein Entschädigungsanspruch steht nach § 56 Abs. 4 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) nur Einzelpersonen, nicht aber Unternehmen zu.

Gemäß § 28 Abs. 1 IfSG werden die behördlichen Schließungsanordnungen auf Maßnahmen zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten gestützt. Für solche Maßnahmen ist auch ein Entschädigungsanspruch nach § 65 Abs. 1 IfSG in dem es heißt: *Soweit auf Grund einer Maßnahme [...] Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht*

wird, ist eine Entschädigung in Geld zu leisten; eine Entschädigung erhält jedoch nicht derjenige, dessen Gegenstände mit Krankheitserregern oder mit Gesundheitsschädlingen als vermutlichen Überträgern solcher Krankheitserreger behaftet oder dessen verdächtig sind.“ ausgeschlossen.

Da die Rechtslage auf Grundlage der bisherigen Regelungen im IfSG noch sehr unklar ist, kann damit gerechnet werden, dass sich in den nächsten Tagen und Wochen einige neue Umstände oder Gesetzesänderungen ergeben werden.

Sollten Sie Fragen hierzu haben sprechen Sie uns gerne an.

Bundesarbeitsgericht zur Anfahrtspauschale

Mit Urteil vom 18.03.2020 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Entscheidung zur Vergütungspflichtigkeit von An- und Abfahrtszeiten durch Arbeitnehmer gefällt.

Anders als die Vorinstanzen hat das BAG eine betriebliche Regelung zur Pauschalisierung von Fahrzeiten für unwirksam erklärt. Das Gericht stellte dabei klar, dass die Vergütungspflicht

von Fahrzeiten durch Betriebsvereinbarungen nicht eingeschränkt werden könne.

Der Kläger im betreffenden Fall ist als Servicemitarbeiter im Außendienst bei einem Unternehmen beschäftigt. Das Unternehmen ist aufgrund seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebunden.

Das Unternehmen verwendet eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit aus dem Jahr 2001. In § 8 der Betriebsvereinbarung sind die An- und Abfahrtszeiten geregelt. Darin heißt es: *„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.“*

Der Arbeitnehmer beehrte mit seiner Klage, Vergütung bzw. Anrechnung auf das Arbeitszeitkonto von 68 Stunden und 40 Minuten.

Vor den ersten beiden Instanzen vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf (ArbG, Urt. v. 18.12.2017, Az. 9 Ca 5485/17) und dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG, Urt. v. 14.12.2018, Az. 10 Sa 96/18) hatte der Kläger keinen Erfolg.

Das LAG ging davon aus, dass die Regelungen in einer Betriebsvereinbarung auch verschlechternd in die Rechte der Arbeitnehmer eingreifen

könnten, die durch den Arbeitsvertrag begründet worden seien.

Das LAG ging weiter davon aus, dass der in § 77 Abs. 3 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankerte Tarifvorbehalt nicht einschlägig sei. Dieser besagt, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können.

Das LAG ging zudem davon aus, dass weder die Vergütung noch die Wochenarbeitszeit in der Betriebsvereinbarung des Unternehmens geregelt seien und der Tarifvorbehalt demnach nicht eingreife.

Anders entschied nun das BAG. Es geht davon aus, dass es sich bei der Fahrzeit um vergütungspflichtige Arbeitszeit handele.

Dies werde durch die Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen. Wegen der Regelung des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG sei die Regelung in der Betriebsvereinbarung unwirksam.

Alle Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflichten erbringe, seien auch mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten.

Beim Kläger umfasse dies demnach auch die gesamte An- und Abfahrtszeit zum Kunden.

Betriebliche Regelungen zur Vergütungspflichtigkeit von An- und Abfahrtszeiten dürften seit diesem Urteil der Vergangenheit angehören.

Hinweis: Sie sollten Ihre betrieblichen Regelungen dahingehend prüfen, ob eine solche Klausel wie im betreffenden Fall, oder eine ähnliche Formulierung verwendet wurde.

Sollte dies der Fall sein, so ist hier dringend Handlungsbedarf. Nach den Vorgaben des BAG besteht für eine Einschränkung der Vergütungspflicht kein Raum mehr.

Auch sozialversicherungsrechtlich ergeben sich erhebliche Probleme, falls rechtswidrig eine zu geringe Vergütung gezahlt wurde und damit auch zu niedrige Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden.

Gegebenenfalls müssen dann Zusatzkosten für Serviceleistungen vor Ort und die Anfahrtspau-

schale erhöht werden, um den Vorgaben gerecht zu werden und die Zeiten vergüten zu können.

Eine andere Möglichkeit gibt es dennoch. Das BAG hat in einem anderen Zusammenhang klargestellt, dass durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zu Kunden getroffen werden könne. Mit den Arbeitnehmern selbst über den Arbeitsvertrag oder mit der Gewerkschaft kann demnach weiterhin ausgeschlossen werden, dass An- und Abfahrtszeiten vergütet werden müssen. Lediglich eine solche Vereinbarung mit dem Betriebsrat über eine Betriebsvereinbarung ist diesem nicht zugänglich.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter
<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>