



## Mandanteninfo 03/2020: Vergütung von Fahrtzeiten

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 18.03.2020 – 5 AZR 36/19](#)

**Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, sind wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des [§ 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG](#) unwirksam, wenn die Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages nicht ausdrücklich eine Öffnungsklausel vorsehen.**

Der 5. Senat des Bundesarbeitsgericht setzt mit dieser ganz aktuellen Entscheidung, die bisher nur in Form einer [Pressemitteilung](#) vorliegt, seine Rechtsprechung zur Vergütungspflicht von Reise- und Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Interesse seines Arbeitgebers aufwenden muss, fort. Wir hatten bereits mit der letzten Mandanteninfo ([02/2020](#)) über die Entscheidung vom [17.10.2018](#) berichtet, wonach das Bundesarbeitsgericht dahin entschieden hat, dass unabhängig von den Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes und unabhängig davon, ob Reisezeiten mit dem Zug oder dem Flugzeug unternommen werden, angeordnete Dienstreisen im vollem Umfang mit den vereinbarten Vergütungssätzen zu bezahlen sind. Dies gelte jedenfalls dann, wenn weder ein Tarifvertrag, noch der Einzelvertrag eine abweichende Vergütungshöhe für Dienstreisezeiten vorsieht.

Diese Rechtsprechung hat jetzt der 5. Senat mit seiner neuen Entscheidung vom März weiterentwickelt und dahin entschieden, dass, wenn nicht eine ausdrückliche Öffnungsklausel im einschlägigen Tarifvertrag die Festlegung der Höhe der Vergütung für Reise- und Fahrtzeiten durch Betriebsvereinbarungen zulässt, entsprechende Betriebsvereinbarungen, die zur Kürzung der vereinbarten „Normalvergütung“ führen, wegen Verstoß gegen die Tarifsperre [des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG](#) unwirksam sind.

Im strittigen Fall hatte ein Serviceaußentechniker die Vergütung für Reisezeiten bei seinem an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebundenen Arbeitgeber eingeklagt. Eine Betriebsvereinbarung hatte vorgesehen, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Längere An- und Abreisezeiten sollten nur insoweit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen, als sie 20 Minuten jeweils überschreiten.

Der in den Vorinstanzen ([LAG Düsseldorf Urteil vom 14.12.2018 – 10 Sa 96/18](#)) unterlegene Kläger konnte sich beim Bundesarbeitsgericht in vollem Umfang durchsetzen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das die Betriebsvereinbarung für wirksam gehalten hatte, weil sie nicht die Vergütungshöhe für die Reisezeit betreffe, sondern nur die Frage, welche Reisezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu werten sei, hat das Bundesarbeitsgericht dieses Argument nicht

gelten lassen. Weil Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflichten erbringt, mit der tariflichen Vergütung abzugelten seien, wozu bei Außendienstmitarbeitern auch die gesamte, für An- und Abfahrt zum Kunden aufzuwendende Fahrtzeit gehöre, verstoße die Betriebsvereinbarung gegen die Tarifsperre der Tarifüblichkeit des [§ 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG](#) und sei deshalb unwirksam. Darüber hinaus bestehe aufgrund der normativen Tarifbindung des Arbeitgebers an die fachlich einschlägigen Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen, die die Vergütung für die geleistete Arbeitszeit auch in Bezug auf Fahrtzeiten der Außendienstmitarbeiter abschließend regeln, schon kein Mitbestimmungsrecht nach [§ 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG](#).

Anzumerken ist, dass das Bundesarbeitsgericht so entschieden hat, obwohl ausdrückliche Bestimmungen in den zitierten Tarifverträgen zur Vergütung von Reisezeiten fehlen, also der Manteltarifvertrag, genauso wie der Gehaltstarifvertrag für den Groß- und Außenhandel Niedersachsen dazu keinerlei direkten Aussagen enthält, sondern lediglich die lapidare Regelung, dass die tariflich geregelte Arbeitszeit mit den Tarifgehältern zu vergüten ist.

Mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist wohl für die Arbeitgeber die Absenkung der Vergütung für Reisezeiten durch Betriebsvereinbarungen versperrt. Nur dort, wo Tarifverträge eigenständige Regelungen zur abweichenden Vergütungshöhe von Reise- und Fahrtzeiten vorsehen oder entsprechende Öffnungsklauseln für die Betriebsparteien enthalten, wären Ausnahmen möglich. In aller Regel muss also ab sofort für Reise- und Fahrtzeiten die volle Vergütung bezahlt werden, auch wenn Betriebsvereinbarungen etwas anderes vorsehen.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

