

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Nicht in allen Branchen kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit vom Betriebssitz des Arbeitgebers aus erledigen. Wann Reisezeiten des Arbeitnehmers vergütet werden müssen und wann nicht, darüber informieren wir in unserem ersten Beitrag an Hand von fünf verschiedenen Konstellationen. Wird im Ergebnis einer Sozialversicherungsprüfung ein Strafverfahren eröffnet, so sind nicht nur gewichtige Argumente der Strafverteidigung zu finden, auch zivilrechtliche Schadenersatzansprüche sind zu beurteilen und gegebenenfalls zu befriedigen. Darüber lesen Sie im zweiten Beitrag. Im letzten Beitrag berichten wir davon, dass es keinen rechtlichen Auskunftsanspruch bei einer anonymen Strafanzeige gibt. Dies gilt auch dann, wenn die Strafanzeige unbegründet ist.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ist jede Reisezeit von Arbeitnehmern vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Reisezeit im Auftrag des Arbeitgebers muss entlohnt werden

Nicht jeder Arbeitnehmer kann zu Fuß in wenigen Minuten seinen Arbeitsplatz erreichen. Einerseits ist es die Entfernung zum Arbeitgeber, für die Fahrtzeiten notwendig werden, aber auch die ausgeübte Tätigkeit begründet Reisezeiten. Deshalb stellt sich immer wieder die Frage: Muss die Reisezeit entlohnt werden? Stark verallgemeinert kann festgehalten werden, dass nur Reisezeit im Auftrag des Arbeitgebers zu bezahlen ist. Doch im Konkreten kommt es auf den einzelnen Sachverhalt an.

1. Fahrt ins Büro des Arbeitgebers und Weiterfahrt zum Kunden

Nimmt ein Arbeitnehmer seine Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers auf, um etwa Material zu laden oder Arbeitsanweisungen entgegenzunehmen und dann weiter zum Kunden oder auf die Baustelle zu fahren, so gehört die Fahrt vom Betriebssitz zum Kunden oder Baustelle zur Arbeitszeit und muss entlohnt werden. Dabei ist es uninteressant, ob die Fahrt mit eigenem Fahrzeug oder mit einem Dienstfahrzeug durchgeführt wird. Keine Arbeitszeit ist jedoch die Fahrt vom Wohnort zum Betriebssitz und zurück.

Auch alle Fahrtzeiten zwischen verschiedenen Kunden, Patienten, Baustellen oder Filialen sind vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dies wird von der Rechtsprechung damit begründet, dass der Arbeitnehmer die Fahrt auf Weisung des Arbeitgebers antritt und die Fahrten zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers gehören (vgl. LAG Niedersachsen vom 28.03.2008 – 16 Sa 780/07; BAG vom 18.01.1984 – 4 AZR 261/82).

2. Fahrt vom Wohnort zum Kunden

Nicht jeder Arbeitnehmer kann oder muss täglich den Betriebssitz des Arbeitgebers anfahren, sondern er fährt direkt zum ersten Kunden oder zur Baustelle. Auch wenn der Arbeitnehmer diese Fahrten mit dem Dienstfahrzeug erledigt, gehören sie in aller Regel nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, da diese Fahrt mit einer Fahrt zum Betriebssitz vergleichbar ist. Jedoch können sich Außendienstmitarbeiter auf eine anders lautende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes aus dem September 2014 berufen (siehe unten „Außendienstmitarbeiter“).

3.a) Fahrt vom Wohnort zur Baustelle unter Abholung von Kollegen

Nutzt der Arbeitnehmer für die Fahrt vom Wohnort zur Baustelle ein Dienstfahrzeug und holt auf der Fahrt weitere Kollegen von ihren Wohnort ab, so erfolgt die Fahrt auf Weisung des Arbeitgebers. Unter Berücksichtigung des unter 1. Gesagten, beginnt die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer, der das Dienstfahrzeug fährt, spätestens bei Aufnahme des ersten Kollegen, der den Arbeitnehmer begleiten soll (vgl. LAG Hamm vom 26.08.2009, 4 SA 611/09). Für den Fahrer des Dienstfahrzeugs ist somit die gesamte Fahrzeit als Arbeitszeit zu vergüten.

Im Bundesrahmentarifvertrag des Baugewerbes ist unter § 5 Nr. 4.4 dieser Fall wie folgt geregelt: „Übernimmt der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit mit einem vom Arbeitgeber gestellten

Fahrzeug die Beförderung von Arbeitnehmern zur Bau- oder Arbeitsstelle des Betriebes (Hin- und/oder Rückfahrt), so ist die Vergütung für diese Tätigkeit einzelvertraglich zu regeln.“

Danach hat der Arbeitgeber dem Fahrer des Dienstfahrzeugs eine Vergütung auf der Grundlage einer einzelvertraglichen Regelung zu zahlen. Treffen die Vertragsparteien keine einzelvertragliche Regelung ist die Fahrzeit mit dem vereinbarten Stundenlohn bzw. dem maßgeblichen Mindestlohn zu vergüten, denn der Arbeitnehmer kann für die erbrachte Fahrtätigkeit die Vergütung verlangen, die er für eine normale Arbeitsleistung erhalten hätte.

3.b) Arbeitnehmer wird durch Kollegen vom Wohnort abgeholt und zur Baustelle gefahren

Während der Fahrer eines Dienstfahrzeugs spätestens mit dem Zustieg des ersten Kollegen seine Arbeitszeit beginnt, handelt es sich bei den mitfahrenden Kollegen zunächst um Dienstreisezeiten, die von den Wegezeiten zu unterscheiden sind, die ein Arbeitnehmer benötigt, um an den Betriebssitz des Arbeitgebers zu gelangen. Als Dienstreisezeit wird die Zeit bezeichnet, die ein Arbeitnehmer benötigt, um an einen anderen Ort als den Betriebssitz des Arbeitgebers zu gelangen. Diese Dienstreisezeit hat der Arbeitgeber jedoch nur dann zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer während der Reisezeit weitere Arbeitsleistungen, wie Berichterstattung an den Arbeitgeber, Auswertung von Unterlagen, Vor- oder Nachbereitung der Arbeit oder ähnliches, erbringen muss. Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber während der Dienstreisezeit nicht zur Arbeit herangezogen und kann er seine Reisezeit weitgehend frei gestalten (Schlafen, Lesen, Musikhören o. ä.) gilt diese Zeit, auch wenn sie im Firmenfahrzeug des Arbeitgebers verbracht wird, als Ruhezeit und ist damit nicht vergütungspflichtig.

Im § 3 Nr. 4 BRTV wird dies für das Baugewerbe wie folgt geregelt:

„Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen von größerer Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmenden Sammelstelle.“

Hier wird in der Regel die Baustelle, auf der der Arbeitnehmer tätig werden soll, als Arbeitsstelle bezeichnet, sodass für die Arbeitnehmer, die zuvor nicht zur Arbeit herangezogen worden sind (wie z. B. Fahren des Firmenfahrzeugs, Laden von Material oder Werkzeug) die Arbeitszeit und damit die Vergütungspflicht des Arbeitgebers erst auf der Baustelle beginnt und auch endet.

4. Außendienstmitarbeiter

Für Außendienstmitarbeiter hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im September 2014 (Urteil vom 10.09.2015 – C-266/14) entschieden, dass für diese Berufsgruppe auch die Fahrzeit zum ersten Kunden wie auch die Fahrt vom letzten Kunden als Arbeitszeit anzusehen ist, die zu einer Vergütungspflicht führen kann. Zur Begründung führt der EuGH aus, dass die Arbeitnehmer auch während der Fahrzeit zum ersten Kunden dem Arbeitgeber zur Verfügung stünden, denn diese würden mit der Aufnahme der Fahrt Weisungen des Arbeitgebers hinsichtlich der Kundenreihenfolge oder der Terminierung unterliegen. Ein Außendienstmitarbeiter hat mithin nicht die Möglichkeit, frei über seine Zeit zu verfügen und eigenen Interessen nachzugehen.

Hinweis: Mit diesem Urteil bestätigt der EuGH die nationale deutsche Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht vom 22.04.2009 – 5 AZR 292/08), nach der bei Außendienstmitarbeitern die Reisetätigkeit insgesamt zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers gehört, denn nur so kann das wirtschaftliche Ziel der Tätigkeit, der Besuch verschiedener Kunden, erreicht werden.

5. Regelungen in anderen Tarifverträgen

Nicht nur der BRTV des Baugewerbes enthält Regelungen zur Arbeitszeit, Wegezeit und Dienstreisezeit. Im § 43 Rahmentarifvertrag des Maler- und Lackiererhandwerk ist z. B. geregelt, dass bei auswärtsarbeitenden Malern und Lackierern die Reisezeit als Arbeitszeit voll zu vergüten ist. Der genaue Wortlaut ist:

„Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.“

Unsere Empfehlung

Dienstreisezeit gehört nur unter bestimmten Bedingungen zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Soweit für Ihre Branche ein Tarifvertrag vorliegt, ist es ratsam die konkreten Regelungen nachzulesen. Für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beauftragen, Kollegen mit zur Baustelle zu nehmen, empfehlen wir, hierzu klarstellende Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern zu treffen, sodass nur dann Fahrzeit vergütet wird, soweit die Arbeitnehmer Fahrer eines Firmenfahrzeugs sind. Für mitfahrende Arbeitnehmer handelt es sich dann um eine Ruhezeit, die nicht vergütet werden muss.

Wichtig ist dabei zu beachten, dass diese Vereinbarung aber nur gelten kann, wenn die Arbeitnehmer nicht zuvor im Betrieb des Arbeitgebers erscheinen mussten.

Annette Hochheim, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Sozialrecht,
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Halle (Saale)

Axel Möller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Jena

Steffen Pasler, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht,
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald, Rostock, Schwerin

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Schadenersatzanspruch der Krankenkasse bei Vorenthalten des Arbeitsentgelts Gemeininteressen der Solidargemeinschaft müssen geschützt werden

Meldet ein Arbeitgeber zu geringe Beiträge an die Sozialversicherungsträger und führt deshalb weniger Beiträge ab, so macht er sich nach § 266a Strafgesetzbuch (StGB) strafbar. Die falschen Meldungen müssen dabei nicht mit Vorsatz erfolgen. Im Urteil vom 27. Mai 2015 des saarländischen Oberlandesgerichts (1 U 89/14) entschieden die Richter, dass eine Krankenkasse den Arbeitgeber nicht nur auf Schadenersatz für die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung in Anspruch nehmen kann, sondern auch für die Arbeitgeberanteile, wenn der Arbeitgeber die Straftat des Vorenthalten von Arbeitnehmerentgelten begangen hat.

Entgegen der Auffassung des Landgerichts Saarbrücken war das Oberlandesgericht der Auffassung, dass § 266a Abs. 2 StGB ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB darstelle.

Das Oberlandesgericht begründete seine Entscheidung damit, dass einen Schadenersatz begründendes Schutzgesetz auch dann vorliegen kann, wenn dessen Zweck im Wesentlichen nicht der Schutz individueller Rechtsgüter, sondern – wie hier – der Schutz von Gemeininteressen im Vordergrund stehe. § 266a Abs. 2 StGB schütze zwar in der Hauptsache Gemeininteressen wie das Interesse der Solidargemeinschaft an der Sicherung des Aufkommens der Mittel für die Sozialversicherung. Es sei aber auch Schutzgesetz zu Gunsten der Sozialversicherungsträger.

Fazit des Anwalts

Die Entscheidung macht auf ein häufiges Problem aufmerksam und verdeutlicht die Notwendigkeit einer umfassenden (straf-)rechtlicher Beratung. Ist ein Unternehmer von dem Vorwurf einer Straftat betroffen, sind neben den Aspekten der Strafverteidigung auch zivilrechtliche Fragen – insbesondere solche des Schadenersatzrechts – zu berücksichtigen. Allein deshalb sollte frühzeitig eine umfassende Beratung stattfinden. So können beispielsweise frühzeitige Nachzahlungen oder Erklärungen sowohl Schadenersatzansprüche verringern als auch zu einer geringeren Strafe oder gar Einstellung des Strafverfahrens führen.

Benjamin Lanz, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald, Rostock, Schwerin

Kein Auskunftsanspruch bei anonymer Strafanzeige

Nur rechtliche Sonderbeziehung und Leistungsanspruch begründen Auskunftsanspruch

Es geschieht öfter als der einzelne denkt, dass eine Strafanzeige anonym gestellt wird. Spätestens wenn der Beschuldigte auch noch zu Unrecht angezeigt wird, ergibt sich die Frage: Wer hat die Anzeige gestellt? Das Oberlandesgericht Oldenburg entschied in seinem Urteil vom 10. Juli 2015 (9 O 2532/14), dass auch einem zu Unrecht Beschuldigter kein Auskunftsanspruch gegen Dritte auf Auskunft des Namens des anonymen Anzeigerstatters zusteht.

Der Fall

Der Kläger war Vorstandsmitglied einer Bank. Gegen ihn wurde eine anonyme Anzeige wegen sexueller Belästigung von namentlich benannten Mitarbeiterinnen erstattet. Im Rahmen der Ermittlungen bestätigte sich der Verdacht nicht. Dennoch wurde ihm gekündigt. Seine Kündigungsschutzklage war jedoch erfolglos. Eine weitere Klage richtete der Beschuldigte gegen eine der in der Anzeige benannten Mitarbeiterinnen mit dem Ziel auf Auskunft des Anzeigerstatters bzw. der Anzeigerstatterin, um von diesen Schadenersatz verlangen zu können.

Die Entscheidung

Das Landgericht Osnabrück als Vorinstanz und auch das Oberlandesgericht Oldenburg wiesen die Klage des Bankers jedoch ab. Nach Auffassung des Gerichts gibt es keinen allgemeinen Auskunftsanspruch. Zur Auskunft verpflichtet ist – abgesehen von gesetzlichen Sonderregelungen – nur derjenige, gegen den ein Leistungsanspruch in Betracht kommt oder zu dem sonst eine rechtliche Sonderbeziehung besteht. Und das auch nur unter bestimmten Voraussetzungen. Ein Leistungsanspruch gegen die namentlich benannte Mitarbeiterin komme nicht in Betracht, da sich nicht feststellen lasse, dass sie mit den Strafanzeigen irgendetwas zu tun habe. Schon gar nicht lag eine Sonderbeziehung als Grundvoraussetzung für ein Auskunftsersuchen vor. Die bloße Arbeit in der gleichen Bankfiliale genügt hierfür nämlich noch nicht.

Exkurs:

Ein Auskunftsanspruch besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Es existiert eine Sonderverbindung: Hierbei kann es sich um einen Vertrag handeln (die Rückabwicklung eines Vertrags genügt) oder um ein gesetzliches Schuldverhältnis, sodass auch bereicherungsrechtliche Ansprüche oder unerlaubte Handlungen genügen. Ausreichend sind auch Rechtsbeziehungen aufgrund des Sachen-, Familien- oder Erbrechts.
- Der Anspruch besteht dem Grunde nach, d. h. die tatbestandlichen Voraussetzungen müssen feststehen, nur die Höhe muss ungewiss sein.
- Es existiert eine entschuldbare Ungewissheit des Anspruchsstellers.
- Die Auskunft muss unschwer möglich sein.

Fazit

Die Entscheidung hat hohe Praxisrelevanz. Denn in der Zeit des anonymen Internets kann es schnell dazu kommen, aufgrund einer anonymen Anzeige Teil strafrechtlicher Ermittlungen zu sein.

Die Entscheidung ist zwar folgerichtig, wenn auch für den Betroffenen nur schwer nachvollziehbar. Denn nur die Sonderverbindung schafft das erforderliche „Nähe-Verhältnis“, um eine Auskunftspflicht zu begründen. Eine solche Sonderverbindung besteht zwar u. a. im Verhältnis Arbeitgeber zu Arbeitnehmer, nicht aber zwischen den Arbeitnehmern untereinander.

Aber auch wenn eine Sonderverbindung vorliegt, könnte von der Beklagten nur Auskunft über die Mittäter verlangt werden, wenn dies unerlässlich für den Kläger wäre (Bundesgerichtshof, Urteil vom 04.07.1975 – I ZR 115/73). Denn es wird als anstößig empfunden, Dritte einer Straftat zu bezichtigen. Die Nennung von „Mittätern vom Hören Sagen“ genügt dabei nicht. Denn eine falsche Beschuldigung würde wiederum den Offenbarenden nachteilig treffen (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.03.2012 – 2 Sa 1053/11). Unerlässlich ist es aber nicht, wenn der bekannte Täter mittellos ist. Dieses Risiko muss der Betroffene letztlich tragen.

Hinweis

Zur Ermittlung potenzieller Täter empfiehlt es sich, die Ermittlungsakten durch den eigenen Anwalt anzufordern. Aus den Protokollen über die Zeugenvernehmungen können hier mögliche Rückschlüsse auf einen potenziellen Verdacht gezogen werden.

Christian Scur, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gern!

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.