

1

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

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

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

Die Entscheidung

Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung

für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 Euro brutto. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt. Mangels ausreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache

nicht abschließend entscheiden und hat sie deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

2

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. September 2018 – 8 AZR 26/18

Im Geschäftsverkehr muss der Schuldner nach § 288 Abs. 5 BGB bei Zahlungsverzug eine Verzugs pauschale in Höhe von 40,00 Euro zahlen. Diese Pauschale gilt im Arbeitsrecht jedoch nicht, da nach § 12a Arbeitsgerichtsgesetz Arbeitnehmer und Arbeitgeber im erstinstanzlichen Verfahren beim Arbeitsgericht ihre Kosten selbst zu tragen haben.

Die Entscheidung

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB. Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Er hat diese auf Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 51/18 des Bundesarbeitsgerichts"

September 2016 in Anspruch genommen. Zudem hat er von der Beklagten wegen Verzugs mit der Zahlung der Besitzstandszulage für die Monate Juli bis September 2016 die Zahlung von drei Pauschalen à 40,00 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt. Insoweit hat er die Ansicht vertreten, § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar. Die Beklagte hat demgegenüber im Wesentlichen eingewandt, § 288 Abs. 5 BGB sei im Arbeitsrecht gemäß § 12a ArbGG ausgeschlossen. Zudem lägen die Voraussetzungen des § 288 Abs. 5 BGB nicht vor, da sie sich nicht schuldhaft in Verzug befunden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung,

in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitrei-

bungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 32/18 des Bundesarbeitsgerichts"

3

Verdachtskündigung – Anforderungen an die Arbeitnehmeranhörung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2018 – 2 AZR 611/17

Im Rahmen der für eine Verdachtskündigung notwendigen Arbeitnehmeranhörung ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen (dringenden) Verdacht hat und ihm diesen explizit mitteilt. Zumindest aus den Umständen der Anhörung muss für den Arbeitnehmer jedoch erkennbar sein, welchen Sachverhalt der Arbeitgeber für aufklärungsbedürftig hält, dass hierbei auch die Verantwortung des Arbeitnehmers in Erwägung gezogen wird und ihm daher die Möglichkeit der Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gegeben wird.

Die Entscheidung

Die Klägerin war zuletzt als Kassiererin bei der beklagten Sparkasse beschäftigt und nach § 34 II TVöD nicht mehr ordentlich kündbar. Am 27. Mai 2015 bestellte sie 115.000,00 Euro bei der Deutschen Bundesbank. Am Folgetag quittierte sie den Empfang der Lieferung und die Unversehrtheit der Plombe und öffnete den Behälter sodann allein. 20 Minuten später rief sie einen Kollegen herbei und sagte ihm, dass sich in dem Behälter lediglich Babynahrung und Waschmittel befänden. Die Plombe wies nach einem LKA-Gutachten keine Spuren einer Manipulation auf. Außerdem fand die Kriminalpolizei im Juni 2015 insgesamt 39.900,00 Euro bei der Klägerin zu Hause und in ihrem Bankschließfach, ferner hatte die Klägerin ab Juni 2015 ca. 33.000,00 Euro auf Konten von ihr und von Angehörigen eingezahlt. Eine von der Beklagten am 28. Mai 2015 angeordnete Sonderprüfung kam am 04. April 2016 zu dem Ergebnis, dass sehr

wahrscheinlich die Klägerin die Geldlieferung entwendet habe. Nach Anhörung der Klägerin kündigte die Beklagte ihr am 19. April 2016 außerordentlich auch wegen Verdachts.

Die Kündigungsschutzklage der Klägerin war in beiden Vorinstanzen erfolgreich. Die Revision der Beklagten führte zur Zurückverweisung. Wenn die Beklagte gemäß ihrer Behauptung die Klägerin in der Anhörung auf die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen hingewiesen hatte, war die Anhörung zur Verdachtskündigung wirksam. Es kommt nach Auffassung des BAG nicht darauf an, ob der Arbeitgeber bereits einen (dringenden) Verdacht bezüglich des aufzuklärenden Sachverhalts gegen den Arbeitnehmer habe und ihm diesen im Rahmen der Anhörung mitteile. Der Arbeitnehmer müsse

nur erkennen können, welchen Sachverhalt der Arbeitgeber für aufklärungsbedürftig halte, dass seine Verantwortung vom Arbeitgeber in Erwägung gezogen werde und ihm daher Gelegenheit gegeben werde, zu den aufklärungsbedürftigen Geschehnissen und Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen. Das könne sich nach Auffassung des BAG aber auch aus den Umständen der Anhörung ergeben. Der Klägerin habe aufgrund der Begleitumstände und dem Hinweis der Beklagten auf die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen klar sein müssen, dass der Verdacht der Veruntreuung zumindest auch gegen sie bestehe, ohne dass die Beklagte ihr diesen Verdacht in der Anhörung ausdrücklich mitteilen musste.

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.
