

Das Coronavirus (COVID-19) hat Deutschland fest im Griff. Daher reagierte der Bund und erließ am 29.3.2020 ein sogenanntes „Sozialschutz-Paket“ (aktueller Stand bei Drucklegung). Der Referentenentwurf wurde am 23.3.2020 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht (zu finden unter <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilungen.html>). Neben dem COVID-19-Insolvenz-Aussetzungsgesetz war nun die zweite kurzfristige Gesetzesänderung auf dem Weg. Ziel der neuen Regelungen ist die Abfederung diverser Einkommenseinbußen der Bürger. So findet sich im Referentenentwurf eine Erweiterung des Kindergelds, ein vereinfachtes Verfahren zum Erhalt von Grundsicherung, gesenkte Rentenkürzungen bei Hinzuverdienst (die Hinzuverdienstgrenze soll befristet bis Dezember 2020 auf 44.590 Euro von ehemals 6300 Euro angehoben werden) oder eine Verordnungsermächtigung, die es der Bundesregierung ermöglichen soll, von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen. Damit wird eine punktuelle Aufweichung der Arbeitszeitregelungen in besonders belasteten Branchen, wie der Pflege oder dem Gesundheitswesen bezweckt, um die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrecht zu erhalten. Die Ausführungen und Ergänzungen werden in den kommenden Ausgaben des Betriebs-Berater detailliert behandelt.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall trotz erneuter Erkrankung auf sechs Wochen beschränkt**

Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.

Ein einheitlicher Verhinderungsfall ist regelmäßig hinreichend indiziert, wenn zwischen einer „ersten“ krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und einer dem Arbeitnehmer im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierten weiteren Arbeitsunfähigkeit ein enger zeitlicher Zusammenhang besteht. Hiervon ist auszugehen, wenn die bescheidenen Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

**BAG**, Urteil vom 11.12.2019 – 5 AZR 505/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-819-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Kein Recht des Betriebsrats auf Klauselerteilung in der Zwangsvollstreckung**

Einzelne Betriebsratsmitglieder können weder in unmittelbarer noch in analoger Anwendung von § 731 ZPO die Erteilung einer Vollstreckungsklausel gegen andere Betriebsratsmitglieder zu einem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zustande gekommenen Vergleich erwirken, mit dem sich der Betriebsrat gegenüber den antragstellenden Betriebsratsmitgliedern zur Vornahme bestimmter unvertretbarer Handlungen verpflichtet hat.

**BAG**, Beschluss vom 23.10.2019 – 7 ABR 7/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-819-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Ersatz vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten**

1. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten – unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage – und damit auch einen Anspruch auf Erstattung außer- und vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten aus.

2. Der Ausschluss materiell-rechtlicher Kostenerstattungsansprüche nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG wirkt im Fall einer Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte über die Instanzen fort.

**BAG**, Urteil vom 28.11.2019 – 8 AZR 293/18  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-819-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Kürzung von Vergütung der Fahrzeit von Außendienstmitarbeitern unwirksam**

Der Kläger ist bei der Beklagten als Servicetechniker im Außendienst tätig. Die Beklagte ist aufgrund Mitgliedschaft im vertragschließenden Arbeitgeberverband an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebunden. Kraft dynamischer Bezugnahme im Arbeitsvertrag finden diese Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. In einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2001 (BV) ist zu § 8 geregelt, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Sofern An- und Abreise länger als jeweils 20 Minuten dauern, zählt die 20 Minuten übersteigende Fahrzeit zur Arbeitszeit. In das für den Kläger geführte Arbeitszeitkonto hat die Beklagte Reisezeiten von dessen Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause bis zu einer Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Zeiten geleisteter Arbeit eingestellt. Sie leistete hierfür auch keine Vergütung.

Mit seiner Klage hat der Kläger verlangt, seinem Arbeitszeitkonto Fahrtzeiten für März bis August 2017 im Umfang von 68 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben, hilfsweise an ihn 1219,58 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Mit den Fahrten von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück erfüllt der Kläger seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Ein daraus resultierender Vergütungsanspruch wird durch § 8 BV nicht ausgeschlossen. § 8 BV betrifft damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einen tariflich geregelten Gegenstand. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag (MTV) sind sämtliche Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht erbringt, mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten. Dazu gehört bei Außendienstmitarbeitern die gesamte für An- und Abfahrten zum Kunden aufgewendete Fahrzeit. Da der MTV keine Öffnungsklausel zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen enthält, ist § 8 BV wegen Verstoßes gegen die Tarifsperrung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. Arbeitsentgelte, die durch Tarifvertrag geregelt sind, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht wegen des Eingreifens eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben.

Der Kläger kann somit von der Beklagten die Gutschrift der umstrittenen Fahrtzeiten verlangen, soweit unter ihrer Berücksichtigung die vertraglich geschuldete regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Die vom Berufungsgericht erörterte.

(PM Nr. 12/20)

**BAG**, Urteil vom 18.3.2020 – 5 AZE 36/19

Volltext: **BB-ONLINE BBL2020-819-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)