



Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn P. H., O. straÙe 9, L.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretärin U.,
i/ DGB Rechtsschutz GmbH, Büro X.,
Q. straÙe 10, X.,

g e g e n

die I. Elektrobau GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Q.
I. und K. I., I. platz 1, V.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte U.,
A. hof 8, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 22.01.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Burkert und die ehrenamtliche Richterin
Wackernagel

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 03.09.2015 - AZ: 2 Ca 306/15 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Vergütung von Fahrzeiten zu auswärtigen Arbeitsstellen in der Zeit von März bis Dezember 2014.

Der Kläger ist seit dem 01.09.1999 bei der Beklagten als Elektriker zu einem monatlichen Bruttoentgelt von ca. 2.370,00 € beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen Anwendung. Der Kläger wird gemäß der Entgeltgruppe 5 des einschlägigen Entgeltrahmenabkommens vergütet, was in dem hier streitgegenständlichen Zeitraum einem Stundenlohn von 14,64 € entsprach.

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen vom 05.11.2013 (im Folgenden: MTV) enthält u.a. folgende Bestimmungen:

„§ 2 Arbeitszeit

1.1 Die tarifliche Regelarbeitszeit beträgt wöchentlich 36 Stunden. Sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktage in der Woche verteilt werden.

.....

13. An- und Auskleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten nicht als Arbeitszeit. Sofern der Gesundheitsschutz besondere Pausen erfordert, gelten diese als Arbeitszeit.

...“

§ 13 MTV sieht vor, dass – mit Ausnahme von Zuschlägen – sämtliche Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten schriftlich geltend zu machen sind.

Im Entgeltrahmenabkommen der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen (im Folgenden „ERA“ genannt) vom 29.05.2013 heißt es, sofern hier von Interesse:

„...“

§5

Aufwandsentschädigung (Auslösungen)

1. *Für alle Arbeiten außerhalb der Werkstatt (Betriebssitz) mit einer Entfernung von dieser bis zu 12 km in der Luftlinie wird nur das übliche Fahrgeld zur Benutzung des billigsten zur Verfügung stehenden öffentlichen Verkehrsmittels für Hin- und Rückweg vergütet. Falls der Weg des Arbeitnehmers von seinem Wohnsitz zur Außenarbeitsstelle kürzer ist, werden nur diese Fahrtkosten ersetzt. Für die Zone 1 gilt in Orten, in denen die Erreichung der Arbeitsstätte so behindert ist, dass der kürzeste zumutbare Anmarschweg die Luftlinienentfernung um mehr als 20% überschreitet, der tatsächlich kürzeste Anmarschweg.*

2. *Beträgt die Entfernung von der Werkstatt bis zur Außenarbeitsstelle mehr als 12 km in der Luftlinie, erhalten gewerbliche Arbeitnehmer bei wechselnden Einsatzstellen das Fahrgeld und Tagesaufwandsentschädigungen ab 01.08.2009 nach folgender Staffel bezahlt:*

<i>in der Zone 1 12-18 km</i>	<i>0,00 €</i>
<i>in der Zone 2 19-25 km</i>	<i>0,00 €</i>
<i>in der Zone 3 26-35 km</i>	<i>13,00 €</i>
<i>in der Zone 4 36-45 km</i>	<i>20,00 €</i>
<i>in der Zone 5 ab 46 km</i>	<i>25,00 €</i>

Ist in Zone 1 der Weg von der Wohnung zur Montagestelle kürzer als der Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, entfällt die Aufwandsentschädigung.

3. *Bei der Auswärtsmontage mit Übernachtung wird anstelle der Aufwandsentschädigung ein Übernachtungsgeld/Tagegeld von 37,74 € pro Tag gewährt. ...*

4. *Der Anspruch auf Aufwandsentschädigung setzt die Einhaltung der vollen Arbeitszeit an der Montagestelle voraus. Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Abholung von Materialien oder aus anderen Gründen zum Betrieb bestellt, gilt diese Zeit als an der Montagestelle verbrachte Arbeitszeit. Zur Berücksichtigung besonderer Verhältnisse (z.B. Gestellung von Unterkunft oder*

Verpflegung durch den Arbeitgeber, Transport mit Unternehmerfahrzeug usw.) kann eine abweichende vorherige Vereinbarung getroffen werden.

5. ...

Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 3

Fällt die Reisezeit auf Anordnung des Arbeitgebers auf einen freien Tag (einschließlich Vorabend eines Sonnabends, Sonntags oder Feiertags), so ist die Reisezeit wie reguläre Arbeitszeit einschließlich der Zuschläge gemäß § 4 "Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Elektrohandwerke im Lande NRW (gültig ab 01. August 2009)" zu bezahlen.

...“

Der Kläger tritt morgens seinen Dienst im Betrieb der Beklagten an. Zunächst belädt er seinen Hubsteiger und hat dann meist eine kurze Einsatzbesprechung mit seinem Vorgesetzten, ehe er mit dem Hubsteiger zur ersten Baustelle fährt.

Während die Vor- und Nacharbeiten nach Tariflohn vergütet werden, bezahlt die Beklagte ihren Arbeitnehmern – so auch dem Kläger – für deren Fahrten zwischen der Betriebsstätte der Beklagten und ihrem ersten Einsatzort am Morgen sowie für die Fahrt vom letzten Einsatzort zurück zum Betriebshof lediglich eine so genannte „Aufwandsentschädigung“ i.H.v. 7,75 € pro Stunde. Hierfür ist es unerheblich, ob der betreffende Mitarbeiter das Fahrzeug selbst führt oder als Beifahrer gefahren wird. Für die Fahrten zwischen den einzelnen Baustellen im Laufe des Tages zahlt die Beklagte das reguläre Tarifentgelt.

Der Kläger hat im Zeitraum von März 2014 bis Dezember 2014 Fahrerleistungen im Umfang von 101,03 Stunden erbracht, welche die Beklagte lediglich mit der genannten Aufwandsentschädigung i.H.v. 7,75 € vergütet hat. Außergerichtlich hat der Kläger für diese Stunden die Differenz zum tariflichen Stundenlohn jeweils innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht.

Mit seiner der Beklagten am 18.02.2015 zugestellten Klage hat er seine diesbezüglichen vermeintlichen Differenzlohnansprüche in Höhe von 696,10 € brutto weiterverfolgt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, bei der Fahrtätigkeit zur ersten Baustelle und von der letzten Baustelle zum Betrieb handle es sich um die von ihm ver-

traglich geschuldete Arbeitsleistung. Er erfülle mit seiner Fahrleistung ausschließlich Tätigkeiten, die im Interesse der Beklagten lägen, denn er bringe den Hubsteiger, den er bei seiner täglichen Arbeit notwendigerweise benutzen müsse, zur jeweiligen Baustelle. Aus diesem Grund habe er einen Anspruch auf die Differenz zwischen dem tariflichen Stundenlohn von 14,64 € und dem als Aufwandsentschädigung gezahlten Betrag von 7,75 € brutto/Stunde. Der Anspruch sei weder durch § 5 ERA ausgeschlossen noch sei mit ihm eine anderweitige Vereinbarung hinsichtlich der Vergütung von Fahrzeiten getroffen worden. § 5 ERA regele allein den Anspruch auf Aufwandsentschädigungen, nicht die Bezahlung von Arbeitsleistungen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 696,10 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit dem 18.02.2015 an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass Wegezeiten vom Betriebssitz zur Außenarbeitsstelle für alle Arbeitnehmer abweichend zu dem tariflichen Stundenlohn ausschließlich gemäß § 5 ERA bezahlt werden müssten. Zur Begründung ihrer Ansicht hat sich die Beklagte auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.12.2012 (– 5 AZR 355/12 –) betreffend einer Regelung von auswärtigen Arbeiten im Lohntarifvertrag für das Metallbauerhandwerk, Feinwerkmechanikerhandwerk, Metall- und Glockengießerhandwerk Nordrhein-Westfalen v. 22.01.2010 gestützt. Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lasse sich entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien berechtigt seien, für Fahrten vom Betrieb zur auswärtigen Arbeitsstelle eine vom normalen Tariflohn abweichende Vergütungsvereinbarung zu treffen. Weiter gehe aus dieser Entscheidung hervor, dass eine tarifvertraglich vereinbarte „Auslösung“ nicht nur einen erhöhten Aufwand abdecke, sondern Entgeltcharakter haben könne. Wenn dem dortigen Arbeitnehmer, der ebenfalls als Fahrer zu Baustellen gefahren sei, nicht der normale Tariflohn für die Fahrten zugestanden habe, könne für die deckungsgleiche Regelung im hier zu beurteilenden Tarifvertrag nichts anderes gelten. Gemäß § 5 Nr. 4 ERA könne eine von den § 5 Nr. 1-3 ERA abweichende vorherige Vereinbarung getroffen werden. Die Beklagte hat vorgetragen, dies sei hier geschehen, indem als pauschalierte Aufwandsentschädigung 7,75 €/Stunde

Fahrtzeit bezahlt werde.

Das Arbeitsgericht Wesel hat der Klage mit Urteil vom 03.09.2015 vollumfänglich stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger erbringe mit den Fahrten Arbeitsleistungen, für welche die tarifliche Vergütung geschuldet sei. § 5 ERA finde auf diese Fahrleistungen keine Anwendung. Eine Regelung zur Vergütung von Wegezeiten für Arbeitnehmer, die dabei eine Fahrleistung erbrächten, finde sich dort nicht. Diese Norm enthalte lediglich Regelungen zur Erstattung des Mehraufwandes für auswärtige Tätigkeiten.

Gegen dieses Urteil, welches der Beklagten am 07.10.2015 zugestellt worden ist, hat sie bereits am 05.10.2015 Berufung eingelegt und diese mit einem am 03.11.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte führt aus: Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts Wesel finde § 5 ERA auch auf die vorliegende Fallkonstellation Anwendung. Der Regelung unter § 5 Nr. 1 S. 1 ERA, wo auf die Entfernung zwischen Werkstatt und Baustelle abgestellt werde, lasse sich entnehmen, dass die Norm anwendbar sei, wenn Arbeitnehmer vom Betriebssitz zur Arbeitsstelle führen. Auch unterscheide die Norm in keiner Weise zwischen dem Fahrer und dem Beifahrer eines Fahrzeuges. Dementsprechend irre das Arbeitsgericht Wesel, wenn es davon ausgehe, dass § 5 ERA nur die Fälle regeln wolle, in denen der Arbeitnehmer von seinem Wohnsitz zur Außenarbeitsstelle fahre und nur dort seine Arbeitsleistung erbringe. Weiter verkenne das Arbeitsgericht Wesel, dass auch die Arbeitnehmer, die Entfernungen von weniger als 26 km zur Baustelle zurücklegten, nach dem Tarifvertrag eine Vergütung erhielten. Zwar müsse diesen keine Aufwandsentschädigung gemäß § 5 Nr. 2 ERA gezahlt werden, es bestehe aber ein Fahrgeldanspruch, und zwar auch dann, wenn ihnen kein diesbezüglicher Aufwand entstanden sei. Eine solche aufwandsunabhängige Zahlung habe Entgeltcharakter, wie dem von ihr zitierten Urteil des BAG vom 12.12.2012 zu entnehmen sei. Die Regelungen in § 5 ERA und dem vom BAG beurteilten Tarifvertrag unterschieden sich lediglich in Bezug auf die Aufteilung der Zonen.

Die Auffassung des Arbeitsgerichts Wesel vermöge nicht zu erklären, wie ein Arbeitnehmer die volle betriebliche Arbeitszeit auf der Montagestelle verbringen solle, wenn bereits die Fahrtzeit tarifliche Arbeitszeit sei. Auch die Protokollnotiz zu § 5 Ziff. 3 ERA, nach der Reisezeiten, die auf Anordnung des Arbeitgebers an einem freien Tag erbracht würden, ausnahmsweise wie reguläre Arbeitszeit zu vergüten seien, würde keinen Sinn machen, wenn alle Wegzeiten als tarifliche Arbeitszeit mit dem regulären Tariflohn zu bezahlen wären.

Soweit sie 7,75 € pro Fahrtstunde zahle, handle es sich um eine abweichende

Vereinbarung im Sinne des § 5 Nr. 4 ERA. Der Kläger erhalte – unstrittig – eine solche Vergütung für Wegzeiten seit seinem Eintritt in das Unternehmen. Insofern sei von einer stillschweigenden Vereinbarung auszugehen.

Dass es sich bei Fahrtzeiten nach Europäischem Recht um Arbeitszeit handle, sage nichts darüber aus, wie diese Zeit zu vergüten sei. Insoweit treffe § 5 ERA eine gesonderte Vergütungsbestimmung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 03.09.2015 – AZ: 2 Ca 306/15 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Er trägt vor, der Vereinbarung eines Stundenlohnes von 7,75 € für Fahrtzeiten habe er niemals zugestimmt.

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvorbringens wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsprotokolle sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden.

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß §§ 611 ff. BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag sowie § 3 ERA einen restlichen Entgeltanspruch für die Monate März bis Dezember 2014 in Höhe von 696,10 € brutto.

a) § 611 BGB knüpft die Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütung an die Leistung der versprochenen Dienste an (vgl. BAG v. 12.12.2012 – 5 AZR 355/12 – Rn. 17, AP Nr. 41 zu § 611 BGB Arbeitszeit; BAG v. 20.04.2011 – 5 AZR 200/10 – Rn. 20, AP Nr. 51 zu § 307 BGB). Dazu zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise von deren Erbringung unmittelbar zusammenhängt (BAG v. 12.12.2012 Rn. 17 aaO; BAG v. 19.09.2012 – 5 AZR 678/11 – Rn. 28, AP Nr. 39 zu § 611 BGB Arbeitszeit). Dementsprechend gehören zu den gemäß § 611 BGB „versprochenen Diensten“ eines Elektrikers auch das vom Arbeitgeber angeordnete Fahren vom Betrieb zu einer auswärtigen Arbeitsstelle (vgl. für Elektromechaniker: BAG v. 12.12.2012 Rn. 17 aaO). Derartige Fahrten sind eine primär fremdnützige, den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers dienende Tätigkeit und damit „Arbeit“ (BAG v. 12.12.2012 Rn. 17 aaO; BAG v. 20.04.2011 Rn. 21 aaO; BAG v. 22.04.2009 – 5 AZR 292/08 – Rn. 15, AP Nr. 11 zu § 611 BGB Wegezeit). Durch das Anordnen der Fahrten macht der Arbeitgeber diese zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung (BAG v. 12.12.2012 Rn. 17 aaO).

Mit der Einordnung der Fahrzeiten als Teil der im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB „versprochenen Dienste“ ist aber noch nicht geklärt, wie sie zu vergüten sind. Durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrzeiten vom Betrieb zur auswärtigen Arbeitsstelle getroffen werden (BAG v. 12.12.2012 Rn.18 aaO; BAG v. 20.04.2011 Rn. 32 aaO).

b) Im Streitfall hat der Kläger auf Anweisung der Beklagten den für seine Tätigkeiten benötigten Hubwagen zu Baustellen hin- und zum Betriebssitz zurückgefahren. Hierfür steht ihm die tarifvertragliche Stundenvergütung in Höhe von 14,64 € brutto zu, da eine diesen „normalen“ Stundenlohn verdrängende besondere Regelung nicht besteht.

aa) § 5 ERA enthält keine Regelung über eine Vergütung derartiger Fahrtätigkeiten. Dies ergibt die erforderliche Auslegung der Tarifnorm.

aaa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45).

bbb) Bei Zugrundelegung dieser Maßstäbe ergibt sich, dass § 5 ERA keine Regelung der Vergütung von Fahrtätigkeiten beinhaltet, die im Auftrag des Arbeitgebers erbracht werden.

Schon der Wortlaut spricht gegen ein solches Verständnis (ebenso LAG Düsseldorf v. 23.01.2014 – AZ: 5 Sa 1203/13 – n.v.). Es werden ausschließlich Fahrgelder und Aufwandsentschädigungen geregelt, nicht hingegen Lohnansprüche. Fahrgeld und Aufwandsentschädigung sind nach allgemeinem Wortverständnis keine Gegenleistungen für erbrachte Dienste, sondern Ersatzansprüche für tatsächliche oder – bei einer Pauschalierung – vermeintliche Auslagen bzw. Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstehen.

Auch der Gesamtzusammenhang spricht gegen die von der Beklagten vertretene Auslegung. Das Entgelt für die geschuldeten Tätigkeiten (Stunden- oder Monatslohn) wird in § 3 ERA geregelt. § 4 ERA regelt bestimmte Zulagen. Erst in § 5 ERA finden sich dann sowohl gemäß der Überschrift als auch inhaltlich Ansprüche auf Aufwandsentschädigungen. Hätten die Tarifvertragsparteien für bestimmte Tätigkeiten wie Fahrleistungen eine von § 3 ERA abweichende Vergütung vereinbaren wollen, so hätte es nahegelegen, diese im Zusammenhang mit

dem Tariflohn in § 3 ERA zu regeln, nicht bei den Aufwendungen in § 5 ERA. Hinzu kommt, dass die Aufwandsentschädigungen in der Überschrift per Klammerdefinition als „Auslösungen“ bezeichnet werden. Auch insoweit fehlt ein Hinweis darauf, dass es sich zugleich um Lohnansprüche im Sinne des § 3 handeln solle.

Weiter spricht der Sinn und Zweck des § 5 ERA dagegen, dass hierdurch Lohnansprüche gemäß § 3 ERA ausgeschlossen werden sollten. § 5 ERA will erkennbar die Folgen regeln, die sich daraus ergeben, dass Arbeitnehmer infolge der Aufgabenwahrnehmung auf auswärtigen Baustellen Aufwendungen in finanzieller und/oder zeitlicher Hinsicht haben. Die Erbringung von Arbeitsleistungen auf dem Weg zur Baustelle haben die Tarifvertragsparteien bei Schaffung dieser Tarifnorm hingegen nicht regeln wollen. Das wird an mehreren Stellen deutlich. So soll gemäß § 5 Nr. 1 S. 2 ERA für die dort geregelte Fahrgelderstattung auf den Weg vom Wohnsitz zur Außenarbeitsstelle abgestellt werden, wenn dieser kürzer ist. Dies macht nur Sinn, wenn die Tarifvertragsparteien davon ausgingen, dass es Arbeitnehmern grundsätzlich freigestellt ist, ob sie von zu Hause oder vom Betriebssitz zur Außenarbeitsstelle fahren. Zudem sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, dass der Transport mit einem Unternehmerfahrzeug nicht die Regel, sondern die Ausnahme ist, für welche die in § 5 Abs. 1 – 3 ERA getroffenen Bestimmungen nicht passen. Dies wird an § 5 Abs. 4 S. 3 ERA deutlich, wonach zur Berücksichtigung „besonderer Verhältnisse“ – wozu ausdrücklich der Transport mit Unternehmerfahrzeugen gehört – eine abweichende Vereinbarung getroffen werden kann.

Gegen den Willen einer Vergütung von Arbeitsleistungen spricht auch, dass erst ab dem 26. Kilometer Entfernung eine pauschale Aufwandsentschädigung gezahlt werden soll. Es gibt überhaupt keinen Grund, bestimmte Arbeitsleistungen – wie z.B. den Transport eines Hubwagens – bis zu einer Entfernung von einschließlich 25 km überhaupt nicht zu vergüten. Geht man hingegen davon aus, dass die Tarifvertragsparteien mit der Aufwandsentschädigung in § 5 Nr. 2 ERA die Arbeitnehmer lediglich für bestimmte Belastungen – insbesondere zeitlicher Art – entschädigen wollten, die durch die Anreise zu auswärtigen Baustellen entstehen, so macht die Begrenzung Sinn. Die Tarifvertragsparteien unterstellen in nachvollziehbarer Weise, dass Arbeitnehmer durch eine Anreise bis zu 25 km noch nicht in einer Weise zusätzlich belastet werden, dass eine Entschädigung angemessen wäre.

Keineswegs kommt einer etwaigen Fahrgelderstattung ein Vergütungscharakter zu. Fahrgeld wird – jedenfalls ab einer Entfernung von 12 km – nur in der tatsächlich angefallenen Höhe erstattet. Eine Pauschalierung findet sich – wenn

überhaupt – allenfalls in § 5 Nr. 1 S. 1 ERA betreffend Entfernungen bis zu (gemeint ist wohl: unter) 12 km. Zumindest ab Zone 1 gilt: Fallen keine Kosten an – etwa bei Nutzung eines vom Arbeitgeber einschließlich des Benzins gestellten Fahrzeugs –, so ist auch kein Fahrgeld zu zahlen.

Dem Verständnis, dass § 5 ERA nicht die Vergütung von Fahrleistungen regelt, steht die Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 3 ERA nicht entgegen. Soweit dort geregelt ist, dass Reisezeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers auf einen freien Tag fällt, wie reguläre Arbeitszeit zu vergüten ist, so lässt dies zwar den Schluss zu, dass eine entsprechende Bezahlung nicht für bloße Reisezeiten an Arbeitstagen geschuldet wird. Ein weitergehender Schluss dahingehend, dass auch dann, wenn auf der Reise Arbeitsleistungen erbracht werden, keine Vergütung in Höhe des Tariflohns des § 3 ERA zu leisten wäre, ist hingegen ausgeschlossen. Diesbezüglich enthält die Protokollnotiz keinerlei Aussagen.

Auch § 5 Ziffer 4 S. 1 ERA stützt die von der Beklagten vertretene Auffassung nicht. Soweit danach die Erbringung der Aufwandsentschädigung daran gekoppelt wird, dass die volle Arbeitszeit an der Montagestelle verbracht wird, falls nicht einer der Ausnahmefälle des § 5 Ziffer 4 S.2 ERA vorliegt, so kann daraus lediglich geschlossen werden, dass *bloße Reisezeiten* nicht zu der tariflichen Arbeitszeit zählen und dementsprechend nicht nach dem Tariflohn zu vergüten sind. Hingegen kann aus § 5 ERA nicht gefolgert werden, dass *Arbeitsleistungen* außerhalb des Montageortes nicht zur tariflichen Arbeitszeit gehören. Wäre dies zutreffend, so würde dies auch für die Vor- und Nacharbeiten am Betriebsitz gelten. Soweit geht selbst die Beklagte nicht, die – richtigerweise – diese Arbeiten mit dem Tariflohn vergütet. Warum § 5 Ziffer 4 S. 1 ERA dann die Vergütung von anderen außerhalb des Montageortes zu erbringenden Arbeitsleistungen – konkret dem angeordneten Transport des Hubwagens – ausschließen soll, ist nicht nachvollziehbar.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.12.2012 – AZ: 5 AZR 355/12 –, auf welches sich die Beklagte zur Stützung ihrer Auffassung beruft, ist nicht einschlägig. Die dort streitgegenständliche Tarifnorm unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von § 5 ERA. Dies wird schon an der Überschrift deutlich: Während Ziffer VII. des Lohntarifvertrages für das Metallbauerhandwerk, Feinmechanikerhandwerk, Metall- und Glockengießerhandwerk NRW v. 22.01.2010 (kurz LTV) generell „Auswärtige Arbeiten (Montagearbeiten)“ regelt, engt § 5 ERA den Regelungsbereich auf „Aufwandsentschädigungen (Auslösungen)“ ein. Anders als in § 5 ERA sind die am LTV beteiligten Tarifvertragsparteien auch nicht davon ausgegangen, dass der Transport mit einem Unternehmer-Fahrzeug die Ausnahme, eine anderweitige Anreise hingegen die Regel ist. Die Möglichkeit einer besonderen Vereinbarung wird nämlich in VII. 5. LTV ausschließlich für die Fälle

vorgesehen, in denen der Arbeitgeber auf der auswärtigen Arbeitsstelle Unterkunft und Verpflegung kostenfrei zur Verfügung stellt. Vor allem aber gewährt Ziffer VII. 2. LTV, abgesehen von Montagestellen bis zu 4 km, die wegen Geringfügigkeit nicht von Relevanz sind, für jegliche Fahrzeiten einen Zahlungsanspruch, was für die Qualifizierung als Entgelt spricht. Darüber hinaus bemisst sich die zu erbringende Zahlung anders als in § 5 ERA nicht nach einem bestimmten Euro-Betrag, sondern nach dem tariflichen Ecklohn, was ebenfalls ein Indiz für den Vergütungscharakter darstellt (vgl. BAG v. 12.12.2012 – AZ. 5 AZR 355/12 – Rn. 20, AP Nr. 41 zu § 611 BGB Arbeitszeit).

bb) Die bei der Beklagten bestehende Regelung über die Zahlung von 7,75 € brutto/Stunde für Fahrzeiten verdrängt den Anspruch auf den tariflichen Stundenlohn nicht.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger dieser Regelung – gegebenenfalls stillschweigend – zugestimmt hat. Infolge der gemäß § 4 Abs. 1 TVG zwingenden Wirkung der Normen des ERA, könnte eine abweichende Vereinbarung nur gemäß § 4 Abs. 3 TVG Wirkung entfalten. Da die Vereinbarung eines Stundenlohns von 7,75 € brutto für den Arbeitnehmer nicht günstiger ist als die Zahlung des tariflichen Entgelts von 14,64 € brutto/Stunde, müsste eine Öffnungsklausel bestehen. Dies ist nicht der Fall. § 5 Ziff. 4 S. 3 ERA ist nicht einschlägig, da hier nach lediglich von § 5 ERA abweichende Regelungen zugelassen werden. Da § 5 ERA aber – wie aufgezeigt – keine Bestimmungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen auf dem Wege zu auswärtigen Baustellen enthält, ist insoweit auch keine einzelvertragliche Vereinbarung möglich.

c) Danach steht dem Kläger für 101,03 Stunden, die er unstreitig für Fahrten zu auswärtigen Baustellen bzw. Rückfahrten zum Betriebssitz aufgewendet hat, eine Vergütung in Höhe von 14,64 € pro Stunde zu. Von dem sich heraus- ergebenden Betrag in Höhe von 1.479,08 € hat die Beklagte 782,98 € (101,03 x 7,75 €) vergütet. Es verbleibt die ausgeurteilte Differenz in Höhe von 696,10 €.

d) Die Ansprüche des Klägers sind nicht gemäß § 13 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der elektrotechnischen Handwerke in NRW verfallen, da sie sämtlich frist- und formgerecht geltend gemacht wurden.

2. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

B.

- I. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten für die erfolglos eingelegte Berufung zu tragen.
- II. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil sie den der Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen hat.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die ju-

ristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Burkert

Wackernagel

Beglaubigt

Esser
Regierungsbeschäftigte

