Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 262/12
3 Ca 479 b/12 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 20.12.2012

gez…
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 20.12.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht … als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter … als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter … als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.06.2012
- 3 Ca 479 b/12 – wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

-.-

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

-.-

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung einer tariflichen Wegegeldentschädigung.

Der Kläger trat am 01. Dez. 2012 als Busfahrer in die Dienste der Beklagten ein, die ein privates Omnibusgewerbe in Schleswig-Holstein betreibt. Beide Parteien sind tarifgebunden, es finden die tariflichen Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein Anwendung.

Der Wohnsitz des Klägers in K. befindet sich 29,1 km vom Betriebssitz der Beklagten entfernt.

Im Rahmen seiner Tätigkeit kommt es für den Kläger wiederholt zur Durchführung sogenannter geteilter Dienste, in deren Rahmen er morgens die Touren beginnt, sie dann unterbricht, um zu einem späteren Zeitpunkt von mehreren Stunden seine Arbeit am Nachmittag wieder aufzunehmen. Diese Unterbrechungen betragen zwischen den Diensten in der Regel zwei bis sechs Stunden.

In der Zeit zwischen Oktober 2011 bis Januar 2012 leistete der Kläger folgende geteilte Dienste:

„12.10.2011 Dienst 6565451	7:11 bis 12:24 Uhr und 15:55 bis 18:49 Uhr
01.11.2011 Dienst 6565251	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19:12 Uhr
04.11.2011 Dienst 6565293	5:44 bis 9:13 Uhr und 14:25 bis 20:03 Uhr
24.11.2011 Dienst 6565251	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19.12 Uhr
19.12.2011 Dienst 6565215	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19:12 Uhr
20.12.2011 Dienst 6565251	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19:12 Uhr
21.12.2011 Dienst 6565251	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19:12 Uhr
31.12.2011 Dienst 6565452	8:25 bis 12:23 Uhr und 16:01 bis 20:45 Uhr
17.01.2012 Dienst 6565251	5:13 bis 10:20 Uhr und 15:24 bis 19:12 Uhr“

Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein enthält in § 10 Abs. 2 Unterabsatz 3 zu den geteilten Diensten folgende Regelung:

> „Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls darf die Dienstschicht maximal zweimal geteilt werden. Dabei muss jeder Teil der Dienstschicht mindestens 2 Stunden betragen. Für jede Teilung einer Dienstschicht erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung von 40 % des Stundenlohnes seiner Lohngruppe. Entsteht für das Fahrpersonal eine unbillige Härte dadurch, dass es mehrmals am Tag den Weg zu und von der Arbeitsstätte zurücklegen muss, wird eine Wegegeldentschädigung gezahlt. Die Höhe wird im Lohntarifvertrag gemäß § 14 Ab. 1 geregelt.“

Diese tarifliche Regelung befindet sich bereits seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts im Manteltarifvertrag. Die Höhe vereinbarten die Tarifvertragsparteien erstmals im Jahre 2011 im Lohntarifvertrag, und zwar mit der Maßgabe, dass die Wegegeldentschädigung 30 Cent je Entfernungskilometer beträgt.

Der Kläger begehrt eine Wegegeldentschädigung in Höhe von insgesamt 78,87 EUR für die Fahrten vom Betrieb zu seinem Wohnsitz und wieder zurück an den Tagen, an denen er in der Zeit von Oktober 2011 bis Januar 2012 geteilte Dienste leisten musste.

Wegen des diesbezüglichen Vortrages der Parteien, der geäußerten streitigen Rechtsauffassungen und der gestellten Anträge wird Bezug genommen auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, es fehle am Vorliegen der unbilligen Härte, für deren Annahme bei einfach geteilten Diensten besondere Voraussetzungen gegeben sein müssten. Diese lägen nicht bereits deshalb vor, weil der Kläger die Zwischenzeiten von mehreren Stunden als Belastung ansehe. Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 11. Juli 2012 zugestellte Urteil am 06. Aug. 2012 mit Fax- und am 07. Aug. 2012 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese am 10. Sept. 2012 mit Fax- und am 11. Sept. 2012 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass das Pendeln selbst die „unbillige Härte“ im Sinne der Tarifvorschrift sei. Auf die direkten Umstände am Arbeitsplatz und die besonderen persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die einem Verbleib im Betrieb entgegenstünden, komme es nicht als Anspruchsvoraussetzung an. Während die allgemeine Belastung und Einschränkung der Freizeit durch den geteilten Dienst über die zusätzliche Vergütung von 40 % des Stundenlohnes ausgeglichen werde, solle durch die Wegegeldentschädigung die zusätzliche wirtschaftliche Belastung aufgefangen werden, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehe, dass er an diesem Tag wiederholt zwischen seiner Wohnung und dem Arbeitsplatz pendeln müsse. Eine „unbillige Härte“ müsse nicht die Ursache für das Pendeln sein, sondern das mehrmalige Pendeln selbst sei die „unbillige Härte“.

Sowohl in tatsächlicher Hinsicht als auch nach den tarifvertraglichen Regelungen stelle der geteilte Dienst schon für sich eine deutliche Belastung des Arbeitnehmers dar, durch den in nicht unerheblicher Weise in seinen Lebensalltag eingegriffen werden. Im Übrigen dürfte ein mehrstündiges Verharren und Warten am Arbeitsplatz in der arbeitsfreien Zeit als unzumutbar zu bewerten sein. Die erneute Fahrt vom Betrieb zu seiner Wohnung und die spätere Rückkehr zum nächsten Teildienst sei daher sehr wohl gerechtfertigt und stelle eine vom Grundsatz her auszugleichende Belastung dar. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese weitere Pendelfahrt nicht steuerlich begünstigt werde. Deshalb seien für die Wegegeldentschädigung nicht besondere schwere zwingende Gründe erforderlich, die die Heimfahrt notwendig machten, wie zum Beispiel Pflege und Betreuung von Kindern oder kranken Angehörigen. Die einzige Einschränkung liege darin, dass die durch die erneute Fahrt zur Wohnung und zurück in den Betrieb anfallenden Mehraufwendungen für die Fahrt eine überdurchschnittliche Belastung darstellten. Dies sei in seinem Falle gegeben, weil die einfache Strecke 29,1 km betrage und er diese im Falle eines einfach geteilten Dienstes am Tag viermal zurücklegen müsse.

Der Kläger beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.06.2012 – 3 Ca 479 b/12 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm für den Zeitraum Oktober 2011 bis Januar 2012 Wegegeldentschädigung in Höhe von 78,87 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 15.03.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

> die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und weist darauf hin, dass sich der Kläger weder mit dem tariflichen Begriff des „Müssens“ noch mit der „unbilligen Härte“ auseinandersetze. Warum er während des geteilten Dienstes angeblich nach Hause fahren „musste“, bleibe sein Geheimnis.

Völlig unerheblich bleibe für die rechtliche Einordnung die im Übrigen unstreitige Ansicht, dass die Heimfahrt durchaus förderlich, nützlich und hilfreich gewesen sein mag. Dies löse aber nicht den Fall einer „unbilligen Härte“ aus. Den Tarifvertragsparteien sei es seinerzeit darum gegangen, einen Fall zusätzlich abzudecken, der nicht schon dadurch erreicht sei, dass der Arbeitnehmer während der Dienstteilung nach Hause fahre. Wäre dies so, hätte es der sorgsam gewählten Formulierung mit den Begriffen „unbillige Härte“ und „müssen“ gar nicht bedurft. Dass der Kläger seine konkret zurückzulegenden Wegstrecken als belastend und unzumutbar ansehe, nehme sie zur Kenntnis. Dies entspringe jedoch dem Umstand, dass er – Kläger – aus welchen Gründen auch immer seinen Wohnsitz so gewählt habe. Höhere oder hohe Kraftstoffkosten seien nicht geeignet, unter dem Begriff der „unbilligen Härte“ subsumiert zu werden. Vielmehr sei es den Tarifvertragsparteien seinerzeit lediglich darum gegangen, in konkreten Einzelfällen soziale Härten abzufedern und diese zu entschädigen, wenn ein Arbeitnehmer während der Dienstteilung – etwa aus familiären Verpflichtungen heraus – zwingend nach Hause fahren müsse.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Klage abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat keinen Anspruch gemäß § 10 Abs. 2 Unterabsatz 3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein auf Wegegeldentschädigung in Höhe von 78,87 EUR.

1. Die Wegegeldentschädigung setzt zunächst voraus, dass der Arbeitnehmer mehrmals am Tag den Weg zu und von der Arbeitsstätte zurücklegen muss.

Es ist bereits zweifelhaft, ob die Tarifvertragsparteien mit dieser Vorschrift den Fall des einfachen geteilten Dienstes erfassen wollten. Denn es kann durchaus bezweifelt werden, ob dies den Tatbestand des mehrmaligen Fahrens erfasst, und zwar vor dem Hintergrund, dass die erste und letzte Fahrt zum Arbeitsplatz Angelegenheit des Arbeitnehmers ist. Allerdings ist dem Kläger zuzugestehen, dass sprachlich auch bereits der einfach geteilte Dienst unter Berücksichtigung der ersten Anfahrt und der letzten Abfahrt zum Dienstort den Tatbestand des „mehrmals am Tag den Weg zu und von der Arbeitsstätte zurücklegen“ erfassen kann.

Die tarifliche Vorschrift setzt weiterhin voraus, dass er die Fahrt mehrmals zurücklegen muss. „Muss“ bedeutet zunächst notwendig, unerlässlich oder unausweichlich. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist das Berufungsgericht dabei aber weiter der Auffassung, dass der Begriff des „muss“ auch vor dem Hintergrund des Regelungsgegenstandes zu verstehen ist. Regelungsgegenstand für die Wegegeldentschädigung ist der Tatbestand, dass der Dienst des Arbeitnehmers geteilt ist, was der Arbeitgeber zu vertreten hat, und der Arbeitnehmer deshalb in einem bestimmten Zeitraum am Sitz des Arbeitgebers keine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Es dürfte für die Tarifvertragsparteien auf der Hand gelegen haben, dass in einem solchen Fall der Arbeitnehmer – sofern der Zeitraum entsprechend groß ist – die Zeit nutzt, um nach Hause zu fahren. Mit anderen Worten: Der Tatbestand des „Muss“ kann auch dann erfüllt sein, wenn dem Arbeitnehmer ein Aufenthalt am Betriebssitz allein wegen der Länge der Unterbrechung nicht zumutbar ist. Dabei ist es unerheblich, ob sich die Verhältnisse am Betriebssitz tatsächlich so luxuriös und angenehm darstellen, wie es die Beklagte in ihren Schriftsätzen vorgetragen hat. Auch in einem solchen Fall dürfte es den Busfahrern nicht zuzumuten sein, dort mehrere Stunden zu verbringen, um den Beginn des nächsten Dienstantrittes abzuwarten.

„Muss“ kann daher auch mit dem Inhalt verstanden werden, dass damit auch der Tatbestand erfasst werden soll, wonach es dem Busfahrer nicht mehr zumutbar ist, wegen der Länge der Unterbrechung sich dennoch am Betriebssitz aufzuhalten.

2. Ungeachtet dessen haben die Tarifvertragsparteien jedoch mit der Formulierung „entsteht für das Fahrpersonal eine unbillige Härte dadurch“ zum Ausdruck gebracht, dass die Wegegeldentschädigung nur in Ausnahmetatbeständen gezahlt werden soll. Hätten sie nämlich beabsichtigt, bereits dann den Anspruch auf Wegegeldentschädigung entstehen zu lassen, sofern es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, wegen der Dauer der Unterbrechung sich am Betriebssitz aufzuhalten, so hätten sie nicht die Formulierung „unbillige Härte“ wählen müssen. Es wäre dann naheliegend gewesen, dass die Tarifvertragsparteien etwa wie folgt formuliert hätten:
„Muss das Fahrpersonal infolge einer oder mehrerer Dienstteilungen mehrmals am Tag den Weg von und zu der Arbeitsstätte zurücklegen, zahlt der Arbeitgeber eine Wegegeldentschädigung“.

Die Tarifvertragsparteien haben sich aber mit einer solchen Formulierung nicht begnügt, sondern ausdrücklich hinzugesetzt, das mehrmalige Fahren müsse eine unbillige Härte sein. Die Argumentation des Klägers, wonach unmittelbar aus dem Tatbestand des mehrmaligen Pendelns bereits die unbillige Härte folge, überzeugt daher nicht. Wenn dies der Fall wäre, hätten die Tarifvertragsparteien auf die Formulierung „unbillige Härte“ verzichten können. Gerade der Umstand, dass sie ausdrücklich diese Formulierung gewählt haben, belegt, dass die Tarifvertragsparteien die Wegegeldentschädigung nur dann begründen wollten, wenn es sich um einen atypischen Fall handelt. Atypisch sollte der Fall eben dann sein, wenn durch das mehrmalige Pendeln eine unbillige Härte entsteht, also eine vom Regelfall abweichende besondere Belastung des Arbeitnehmers durch die mehrmaligen Fahrten. Zutreffend weist der Kläger insoweit darauf hin, dass die unbillige Härte eben das Pendeln selbst sein soll. Allerdings muss er sich entgegenhalten lassen, dass allein eine Pendelfahrt wegen eines einfach geteilten Dienstes nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eben gerade noch keine unbillige Härte per se darstellt. Vielmehr müssen weitere Umstände hinzukommen.

3. Solche weiteren Umstände, die die unbillige Härte begründen, sind hier jedoch nicht erkennbar. Für den Kläger liegen gerade die Belastungen vor, die typischerweise durch den einfach geteilten Dienst entstehen.

Würde ihm der Anspruch zugebilligt, so würde die tarifliche Vorschrift hinsichtlich der Wegegeldentschädigung zu einem Regelanspruch werden. Denn die Belastungen, die der Kläger durch den einfach geteilten Dienst zu tragen hat, unterscheiden sich nicht von den Belastungen aller anderen Mitarbeiter, die ebenfalls einen geteilten Dienst leisten müssen und deshalb zwischen den beiden Diensten pendeln. Allein die Entfernung zwischen Wohnsitz des Klägers und Betriebssitz begründet die unbillige Härte nicht. Unabhängig davon, dass es die Entscheidung des Klägers ist, wo er sich seinen Wohnsitz sucht, so ist aber entscheidend, dass für das Berufungsgericht keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass eine solche Entfernung zwischen Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Betriebssitz des Omnibusunternehmens in der heutigen Zeit atypisch ist und deshalb als unbillige Härte für den Fall des Pendelns kompensiert werden muss.

4. Nur der Vollständigkeit halber möchte die Berufungskammer darauf hinweisen, dass es im Übrigen nicht ihre Aufgabe ist, anstelle der Tarifvertragsparteien konkrete Parameter dafür zu entwickeln, wann eine unbillige Härte entsteht. Entscheidend ist, dass sich die Situation des Klägers nicht von der typischen Situation der anderen Busfahrer unterscheidet, wenn diese einen einfach geteilten Dienst leisten müssen. Dies ist der tragende Grund dafür, warum der Anspruch nicht besteht. Das Berufungsgericht hat sich nicht damit auseinanderzusetzen, wann und mit welchen abstrakten Größenordnungen eine unbillige Härte möglicherweise eintreten könnte. Die Parteien dieses Rechtsstreites, die beide Mitglied der Tarifparteien sind, mögen sich gegebenenfalls an ihre Tarifvertragsparteien wenden mit dem Hinweis darauf, dass die gemäß Art. 9 Absatz 3 GG grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie nicht nur ein Recht der Tarifvertragsparteien ist, sondern gleichzeitig auch Verpflichtung, die regelungsbedürftigen Tatbestände klar und eindeutig festzulegen und nicht Fragen, die sie ohne weiteres selbst regeln können, zur Entscheidung den Gerichten für Arbeitssachen vorzulegen. Denn es ist nicht deren Aufgabe, Tarifpolitik zu betreiben.

Nach alledem ist die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Unabhängig davon, dass sich der Geltungsbereich der streitgegenständlichen tariflichen Regelung nur auf den Gerichtsbezirk des hiesigen Landesarbeitsgerichts erstreckt, so ist entscheidend, dass es sich um eine am Einzelfall orientierte Entscheidung handelt. Tragender Grund ist für das Berufungsgericht nämlich die Erkenntnis, dass die Situation des Klägers sich nicht als atypische besondere Belastung darstellt.

gez… gez… gez…