

Essen und Trinken in Corona-Zeiten: Das BAG entschied mit Urteil vom 10.11. 2021 – 5 AZR 334/21, dass der Arbeitgeber einem Fahrradlieferanten Fahrrad und Mobiltelefon als notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss (PM Nr. 38/21). Fahrradlieferanten (sogenannte „Rider“), die Speisen und Getränke ausliefern und ihre Aufträge über eine Smartphone-App erhalten, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit essentiellen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt. Dazu gehören ein verkehrstüchtiges Fahrrad und ein geeignetes internetfähiges Mobiltelefon. Von diesem Grundsatz können vertraglich Abweichungen vereinbart werden. Geschieht dies in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers, sind diese nur dann wirksam, wenn dem Arbeitnehmer für die Nutzung des eigenen Fahrrads und Mobiltelefons eine angemessene finanzielle Kompensationsleistung zugesagt wird. Die Nichtzurverfügungstellung sowie eine nicht angemessene Kompensation rügte der Kläger (Arbeitnehmer). Der Arbeitgeber sah diese Arbeitsmittel bei dem Arbeitnehmer ohnehin vorhanden und eine zwischen den Parteien bestehende vertragliche (Kompensations-)Regelung als wirksam an. Das LAG gab der Klage statt. Die dagegen von der Beklagten eingelegte Revision hatte keinen Erfolg. Das BAG sah vorliegend eine unangemessene Benachteiligung des Klägers. Nach dem gesetzlichen Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses trägt der Arbeitnehmer nicht das Risiko für Verschleiß, Wertverfall, Verlust oder Beschädigung der essentiellen Arbeitsmittel. Dies sollten die Arbeitsvertragsparteien, sofern der Arbeitnehmer notwendige Arbeitsmittel selbst stellt, über eine wirksame, sprich eine angemessene finanzielle Kompensation zugunsten des Arbeitnehmers vertraglich regeln.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Manteltarifvertrag zum ERA-TV für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. Juni 2005 (MTV ERA) – Verdienstsicherung im Alter – Zuschläge – Tarifauslegung**

Nach § 6.3.5 iVm. § 6.4.1 und § 6.4.1.1 MTVERA sind durchschnittliche Zuschläge für Spät- und/oder Nachtarbeit, die der Beschäftigte in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der tariflichen Alterssicherung erzielt hat, nur dann in den Alterssicherungsbetrag einzurechnen, wenn die den Zuschlägen zugrunde liegenden Arbeiten zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (zB Pförtner, Feuerwehrleute). Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn ein Beschäftigter seine vertraglich geschuldete Tätigkeit üblicherweise in Normalschicht verrichtet und nur vertretungsweise zuschlagspflichtige Spät- und/oder Nacht-(Schicht-)Arbeit leistet (Rn. 32 ff.).

**BAG**, Urteil vom 24.6.2021 – 5 AZR 529/20  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2803-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Beitragspflichten zu dem Sozialkassensystem der Bauwirtschaft – betrieblicher Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) – Bauträgerbetrieb**

1. Um zu beurteilen, ob ein Betrieb dem betrieblichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes unterfällt, weil überwiegend die in § 1 Abs. 2 Abschn. I bis V der Verfahrenstarifverträge genannten Leistungen erbracht werden, ist grundsätzlich auf die arbeitszeitlich überwiegend versehene Tätigkeit der Arbeitnehmer abzustellen. Einzubeziehen sind gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte. Angestellte können nicht „als neutral“ unberücksichtigt bleiben (Rn. 23).

2. Von Angestellten versehene Tätigkeiten, die isoliert betrachtet nicht als baugewerblich einzuordnen sind, können baugewerblichen Charakter haben, wenn sie im Zusammenhang mit baugewerblichen Tätigkeiten erbracht werden. Bei den in § 1 Abs. 2 Abschn. IV Nr. 4 der Verfahrenstarifverträge genannten regelmäßig von Angestellten versehenen Tätigkeiten kann es sich ua. dann um Tätigkeiten mit baulichem Charakter handeln, wenn sie in einem Betrieb im Zusammenhang mit baugewerblichen Tätigkeiten ausgeführt werden. In diesem Fall sind keine weiteren Voraussetzungen zu erfüllen (Rn. 37).

3. Die klagende Sozialkasse ist darlegungs- und ggf. beweisbelastet dafür, dass in einem Betrieb arbeitszeitlich überwiegend baugewerbliche Tätigkeiten erbracht werden. Behauptet sie, dass von Angestellten versehene Arbeiten den Charakter der baulichen Tätigkeiten teilen, muss sie Tatsachen vortragen, aus denen sich ergibt, in welchem Zusammenhang die baugewerblichen und die nicht baugewerblichen Tätigkeiten stehen (Rn. 25).

4. Ein Betrieb, in dem sich die Arbeitnehmerarbeitszeitlich überwiegend damit befassen, Grundstücke zu entwickeln, sie zu beplanen, darauf durch Subunternehmen Gebäude errichten zu lassen, sie zu vermarkten und zu veräußern, unterliegt als Bauträgerbetrieb nicht der Beitragspflicht zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft. Die versehene Arbeiten sind nicht baugewerblich iSd. Verfahrenstarifverträge (Rn. 29 ff.).

**BAG**, Urteil vom 14.7.2021 – 10 AZR 190/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2803-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Personalratsmitglied – Arbeitszeitkonto – pauschale Stundengutschrift – Begünstigung**

1. Eine Vereinbarung, mit der einem Personalratsmitglied wegen personalratsbedingter Mehr-

belastung eine pauschale monatliche Stundengutschrift auf seinem Langzeitkonto zugesagt wird, verstößt gegen das Begünstigungsverbot in § 107 BPersVG und ist deshalb nach § 134 BGB nichtig, wenn die der Führung von Arbeitszeitkonten zugrunde liegende Dienstvereinbarung das Ansparen von aus Mehrarbeit resultierenden Zeiten auf dem Langzeitkonto nicht vorsieht, sondern dies dem Jahresarbeitszeitkonto vorbehält (Rn. 33 ff.).

2. Eine Vereinbarung, mit der die Sollarbeitszeit eines Personalratsmitglieds erhöht wird, damit es die erforderliche Personalratstätigkeit noch innerhalb der Arbeitszeit erbringen kann, hat eine Vergütung der Personalratstätigkeit zur Folge und ist wegen Verstoßes gegen das Begünstigungsverbot in § 107 BPersVG nach § 134 BGB nichtig (Rn. 38 ff.).

3. § 42 Abs. 2 PersVG Berlin sieht für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Personalratsmitglieds erbrachte Personalratstätigkeit, die nicht in der Teilnahme an Personalratssitzungen liegt, weder einen Vergütungs- noch einen Freizeitausgleichsanspruch vor. § 42 Abs. 2 Satz 4 PersVG Berlin, wonach für Personalratsmitglieder die für Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen unberührt bleiben, ist dahin zu verstehen, dass (nur) die Abwicklung des in § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin vorgesehenen Vergütungsfortzahlungsanspruchs und des in § 42 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 PersVG Berlin geregelten Freizeitausgleichsanspruchs für die Teilnahme an außerhalb der persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Personalratssitzungen nach den für Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen zu erfolgen hat (Rn. 42 ff.).

**BAG**, Urteil vom 26.5.2021 – 7 AZR 248/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2803-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)