

Freizeit oder Arbeitszeit?

DIENSTREISEN Ob bezahlt wird, kommt immer auf den Einzelfall an

Marvin Gruber arbeitet im Vertrieb und muss häufig Kunden aufsuchen. Hierzu fährt er meistens mit der Bahn. Zum Teil muss er Unterlagen lesen, berufliche E-Mails bearbeiten und telefonieren, er kann aber auch privat lesen oder plaudern. Ist die Reise Freizeit oder Arbeit?

Von Ronald Westheide

Die Reisezeit ist Arbeitszeit, wenn das Reisen zu den Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses gehört. Dies gilt zum Beispiel für Außendienstmitarbeiter, Monteure oder Lkw-Fahrer. Sie können ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit ohne das Reisen nicht erfüllen. Eine Dienstreise ist jedoch häufig nicht wesentlicher Bestandteil der Arbeitstätigkeit. Sie liegt vor, wenn Beschäftigte an einen Ort außerhalb der regulären Arbeitsstätte reisen müssen, um dort ein Dienstgeschäft zu erledigen. Erfolgt dies innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, so ist die Reisezeit wie Arbeitszeit zu vergüten.

Ob dagegen eine Dienstreise, die vor oder nach der regulären Arbeitszeit stattfindet, als Arbeitszeit zählt, richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz. Dieses dient dem Arbeitsschutz. Insofern stellt die Rechtsprechung darauf ab, ob der Arbeitgeber verlangt, dass während der Dienstreise Arbeiten verrichtet oder eine belastende Tätigkeit, zum Beispiel das Fahren des Dienstwagens, ausgeübt wird. Ist Arbeit zu erledigen, handelt es sich um Arbeitszeit. Die Reisezeit darf zusammen mit der sonstigen Arbeitszeit die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten.

Ansonsten aber handelt es sich nach der bisherigen Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) um Freizeit: Die Dienstreise als solche sei noch keine Arbeitsleistung, selbst wenn sie im Interesse des Arbeitgebers unternommen wird und die Betroffenen in ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt sind. Auch gibt es keine gesetzliche Grundlage,



Foto: Adobe Stock/David J. Engel

Es gibt bisher keine gesetzliche Grundlage, nach der Reisezeit vergütungspflichtig ist.

nach der Reisezeit vergütungspflichtig ist. Bestehen keine tariflichen, arbeitsvertraglichen oder betrieblichen Vergütungsregelungen, kommt es laut BAG auf die Umstände im Einzelfall an. Wird während der Reise eine Arbeitsleistung erwartet, ist in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Reisezeit vergütet. Denn es kann keinen Unterschied machen, ob die Arbeitspflicht im Betrieb oder im Verkehrsmittel erbracht wird.

Belastungen werden nicht ausreichend berücksichtigt

Durch Dienstreisen kann die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung berührt sein. Dies betrifft die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung auf die Wochentage. Allerdings urteilt auch hier das BAG eher restriktiv. Es vertritt die Auffassung, dass dienstreisebedingte Einschränkungen von Freizeit nicht der Mitbestimmung unterliegen. Dies ist zu kritisieren, und ebenso, dass die Rechtsprechung die mit der Reise verbundenen Belastungen nicht ausreichend berücksichtigt. Zumeist kann auf einer Dienstreise von Entspannung und Erholung im Sinne einer Ruhezeit nicht die Rede sein. Auch der Verlust sozialer Teilhabe wird unzureichend gewürdigt. Da aber Mobilitäts- und Flexibilitätsanforde-

rungen wachsen, ist im Interesse des Gesundheitsschutzes die vom Arbeitgeber veranlasste mobile Zeit zur Arbeitszeit zu zählen.

Kürzlich entschied das BAG im Zusammenhang mit einer Dienstreise ins Ausland, dass die gesamte für die Hin- und Rückreise erforderliche Zeit als Arbeitszeit zu vergüten sei. Denn die Reise sei ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Dabei allerdings könne der Arbeitnehmer eine Vergütung als Arbeitszeit nur für die tatsächlich erforderliche Reisezeit verlangen (BAG-Urteil vom 17. Oktober 2018, Aktenzeichen: 5 AZR 553/17). Ob dieses Urteil eine Trendwende in der Rechtsprechung einleitet, bleibt abzuwarten.

Ronald Westheide ist BEST-Berater.

WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit.



Informationen unter best-saarland.de oder telefonisch unter 0681 4005-249