

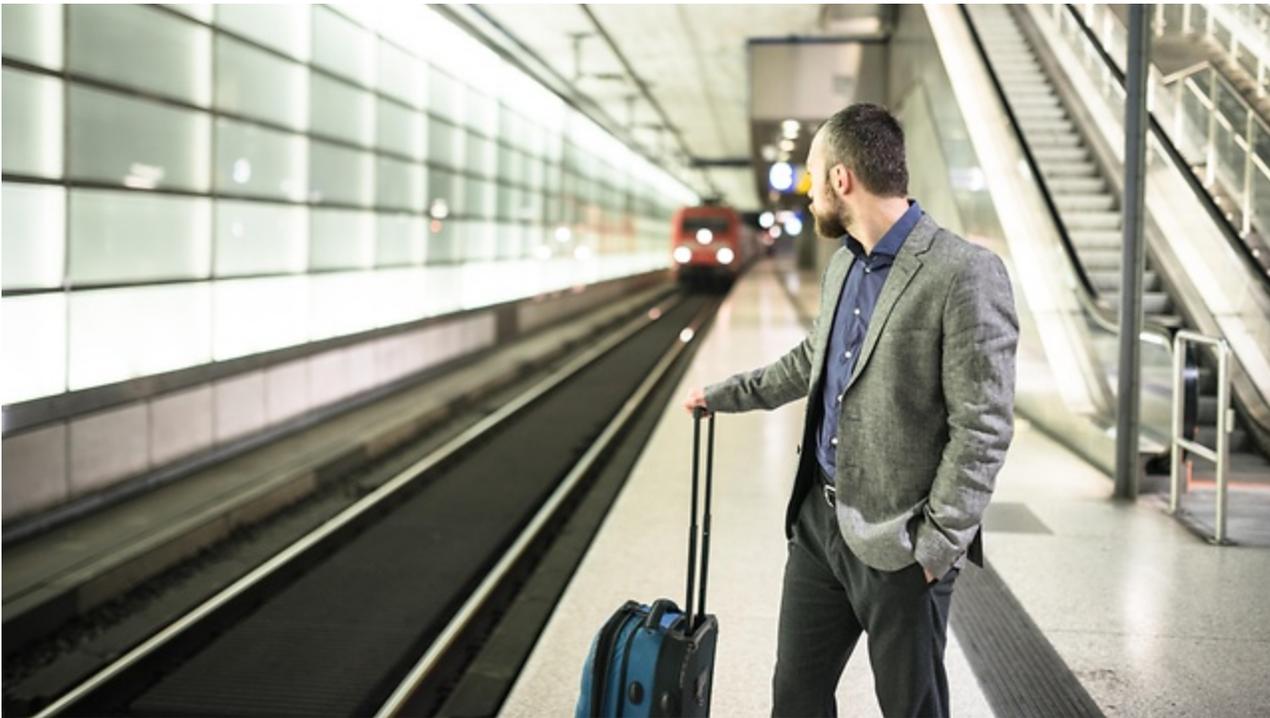
03.09.2019 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Dienstreisen

Dienstreise ist Arbeitszeit, oder?

Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps! Wer kennt diese Redewendung nicht? Dabei geht es um Berufs- und Privatleben, das strikt getrennt sein sollte. Doch nicht immer wird eine Dienstreise hundertprozentig beruflich gewertet. Kompakt klärt auf.

iStockphoto/franckreporter



Reisezeit ist nicht automatisch Arbeitszeit. Passives Reisen, beispielsweise die Zugfahrt, kann Ruhezeit sein. Aktives Reisen, zum Beispiel eine Fahrt im Dienstwagen, ist klar Arbeitszeit.

Die meisten Beschäftigten sind immer an eine bestimmte Arbeitsstätte "gebunden", an der sie jeden Tag ihren Dienst verrichten. Andere aber sind viel unterwegs, um sich mit Kunden auszutauschen oder an Tagungen teilzunehmen. Zählt dabei die gesamte Geschäftsreise zur Arbeitszeit?

"Nicht in jedem Fall", sagt Peter Voigt. Der Leiter der Abteilung Justiziariat/ Recht/Compliance bei der IG BCE erklärt: "Grundsätzlich gilt: Wenn der Chef eine Dienstreise veranlasst, handelt es sich um Arbeitszeit."

"Bei der Dienstreise an sich wird zwischen der eigentlichen Arbeit vor Ort und der An- und Abfahrt unterschieden. Dabei zählt das Treffen mit dem Kunden oder das Meeting eindeutig zur Arbeitszeit", stellt Voigt klar. Komplizierter werde es bei der Reisezeit – also der Fahrt zu dem und von dem Ort zurück, an dem das Dienstgeschäft erledigt werden muss. Hierbei handelt es sich nicht immer um Arbeitszeit. "Dienstreisen sind im Arbeitszeitgesetz nicht explizit geregelt. Hier ist vor allem wichtig, was im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung und im Tarifvertrag steht." Generell gilt aber:

„Ordnet der Arbeitgeber zum Beispiel bei der Bahnfahrt an, arbeitsbezogene E-Mails zu schreiben oder entsprechende Telefonate zu führen und erreichbar zu sein, ist die An- und Abreise eindeutig Arbeitszeit. Auch, wenn die Beschäftigten mit dem Pkw oder einem externen Kunden fahren, ist die Reisezeit gleich Arbeitszeit, da sie sich dabei nicht ausruhen können.“

Arbeitszeit ist nicht gleich Arbeitszeit

Genau genommen müsse man bei diesem Thema außerdem zwischen erstens Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, zweitens Arbeitszeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und drittens vergütungspflichtiger Arbeit unterscheiden, sagt der Jurist und erläutert:

1. Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dient dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie wird in der Regel von Beginn bis Ende der Arbeit definiert – ohne Ruhepausen.
2. Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn es um „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ geht (BetrVG, Paragraph 87 Absatz 1, Nummer 2). Das gilt auch für die Überstunden (Paragraph 87, Absatz 1, Nummer 3).
3. Die Zeiten, in der die Arbeitnehmer Arbeitsleistungen erbringen, ist vergütungspflichtig. Hierzu zählt jede Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, so das BAG in einem Urteil vom 26. 10. 2016 (Aktenzeichen 5 AZR 168/16).

Konkret bedeute das: „Selbst, wenn der Chef den Arbeitnehmern freistellt, wie er während der Dienstreise seine Reisezeit verbringt, fällt die Vergütung während der betriebsüblichen Arbeitszeit nicht weg. Denn die Reise wird ja im Interesse und im Auftrag des Arbeitgebers vorgenommen. Arbeitsschutzrechtlich und somit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist jedoch das Schlafen während der Zugfahrt keine Arbeitszeit“, sagt Voigt.

“Durch eine Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der bestehenden Tarifverträge die betriebliche Handhabung von Reisezeiten über den täglichen Arbeitszeitrahmen hinaus regeln. Ein Verzicht auf tarifliches Entgelt darf nicht vereinbart werden.“

Neue Rechtsprechung für Auslandsreisen

New York, Rio, Tokio? Wer von seinem Chef auf eine Dienstreise ins Ausland geschickt wird, kann für die erforderliche Reisezeit den vollen Lohn verlangen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Fall entschieden, dass Dienstreisezeit ins Ausland als Arbeitszeit zu bewerten ist. Geklagt hatte der Mitarbeiter eines Bauunternehmens, der für seinen Job nach China fliegen musste. Der Arbeitgeber wollte ihm pro Reisetag nur acht Stunden Arbeitszeit anrechnen. Damit aber war der Mitarbeiter nicht einverstanden – er hatte für die Hin- und Rückreise von seiner Wohnung nach China vier Tage benötigt.

In diesem konkreten Fall berücksichtigte das Gericht den Bautarifvertrag, wonach „der Arbeitnehmer für die erforderliche Reisezeit Anspruch auf seinen Gesamttarifstundenlohn ohne jeden Zuschlag hat.“ (17. 10. 2018 – 5 AZR 553/17)

Drei Tipps für die Dienstreise

Dokumentieren: Schreiben Sie sich die Zeiten genau auf: Abreise, Ankunft, Kerntätigkeit.

- Arbeitsschutz einhalten: Ist die Anreise sehr lang, sollten Sie im eigenen Interesse schon am Vorabend anreisen. Insbesondere bei der Fahrt mit dem Auto, auch um die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen wie die elfstündige Ruhezeit einzuhalten.
- Auf Formulierungen achten: Lesen Sie genau, was im Arbeits- oder Tarifvertrag beziehungsweise in betrieblichen Vereinbarungen steht. Einige Arbeitgeber formulieren pauschal, dass Reisezeiten, die nicht in die Arbeitszeit fallen, grundsätzlich nicht über die vereinbarte Vergütung hinaus bezahlt werden. Das müssen Sie so nicht hinnehmen, denn dabei handelt es sich um eine unzulässige Benachteiligung, die rechtlich anfechtbar ist. Konsultieren Sie bei Unklarheiten den Betriebsrat oder Ihre Gewerkschaft.

Wegezeit

Gut zu wissen: Der tägliche Weg zur Arbeitsstelle ist keine Arbeitszeit. Sie werden dafür also nicht bezahlt, sind jedoch versichert. Die gesetzliche Unfallversicherung greift, sollte Ihnen in dieser Zeit ein Unfall passieren. Bei Dienstreisen sind Sie bei allen Tätigkeiten gesetzlich unfallversichert, die Sie im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses leisten. Achtung: Duschen im Hotel gehört nicht dazu. Das hat das Thüringer Landessozialgericht im Dezember 2018 entschieden (Az: L 1 U 491/18). In dem konkreten Fall war ein Projektleiter im Bad eines Hotels ausgerutscht und hatte sich das Knie gebrochen. Die Richter begründeten ihr Urteil: Die konkrete Verrichtung des Klägers zum Unfallzeitpunkt habe nicht im sachlichen Zusammenhang mit seiner versicherten Tätigkeit gestanden.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Schwanthalerstraße 64 | D-80336 München

Telefon: 089 1202140-0 | Telefax: 089 1202140-10

E-Mail: bezirk.muenchen@igbce.de