



Welche Arbeitszeit ist bei einer Dienstreise anrechenbar?

Frage:

Unklarheiten in Bezug Antritt einer Dienstreise:

Ab wann beginnt die Arbeitszeit bei einer Dienstreise und wann hört sie auf?

Grundsätzliches:

Die Berechnung der Arbeitszeit bei Dienstreisen ist im **§6 Absatz 11 TV-EKBO** geregelt:

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

Satz 1 gibt den allgemeinen Grundsatz wieder, dass Reisezeiten grundsätzlich keine Arbeitszeiten sind. Das wird auch unter der Geltung des Arbeitszeitgesetzes vom BAG bejaht.

Die Wegezeiten (Dauer der Hin- und Rückfahrt) einer Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG, wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt und dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt.

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zu einem Ort fahren muss, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ist. Hierfür ist unerheblich, ob der Angestellte die Dienstreise von seiner Wohnung aus oder vom Sitz der Beschäftigungsbehörde aus antritt. Eine Dienstreise enthält typischerweise drei Phasen. Das sind Hin- und Rückreise, die Zeiten der Wahrnehmung des Dienstgeschäfts selbst und der Aufenthalt am Ort vor und nach Erledigung des Dienstgeschäfts.

Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Arbeitgeber Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Diese Pflicht des Arbeitgebers wird durch die Normen des staatlichen Arbeitsschutzrechts konkretisiert. Deren Einhaltung wird damit zugleich arbeitsvertraglich geschuldet.

Quellennachweis



**§ 6 Absatz 11
TV-EKBO**



**BAG (9.Senat),
Urteil vom
11.07.2006 - 9 AZR
519/05**



§ 618 Abs. 1 BGB



§ 3 Satz 1 ArbZG

§ 3 Satz 2 ArbZG

§ 5 Abs. 1 ArbZG



BeckOK TV-
L/Welkoborsky TV-
L § 6 Rn. 57-62

Dazu gehören die im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer festgelegten Grenzen der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit. Sie darf nach § 3 Satz 1 ArbZG werktäglich acht Stunden nicht überschreiten und kann nach § 3 Satz 2 ArbZG nur unter den dort näher bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 ArbZG regelmäßig eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren.

Diese arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben sind bei der Anordnung von Dienstreisen einzuhalten. Diese Schranken der höchstzulässigen Beschäftigung beruhen auf arbeitsmedizinischem Erfahrungswissen über die einem Arbeitnehmer zumutbare Belastung. Es geht um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, und den Zeiten, in denen er ruht. Abgestellt wird damit auf die mit der "Arbeit" verbundene Belastung des Arbeitnehmers.

Trotz des Bezuges zur **Arbeitsleistung sind Wegezeiten, keine Arbeitszeit, sondern** gehören iSd. Arbeitszeitschutzes zur Ruhezeit.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort, mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit. Nach der ausdrücklichen tariflichen Regelung sind damit Wegezeiten, die durch die auswärtige Erledigung von Dienstgeschäften erforderlich werden, keine Arbeitszeit. **Arbeitsfreie Wegezeiten für die Reisetage, an denen die betriebsübliche Arbeitszeit am auswärtigen Geschäftsort nicht erreicht wird, werden vergütungsrechtlich so behandelt, als wäre tatsächlich am auswärtigen Geschäftsort bis zum Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit gearbeitet worden.**

Wegezeiten können auf Grund der Umstände des Einzelfalles als Arbeitszeit zu beurteilen sein. Das kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sie zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzen muss. Die Bearbeitung von Akten, E-Mails, Vor- und Nachbereitung des auswärtigen Termins ist dann Vollarbeit. Es macht keinen Unterschied, ob derartige Arbeiten am Schreibtisch im Betrieb/in der Dienststelle oder im Zug, Bus oder Flugzeug verrichtet werden. Das muss auch dann gelten, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Dienstreise mittels eines von ihm selbst gelenkten PKW durchzuführen.

Beispiel: Mitarbeiterin oder Mitarbeiter fährt mit dem Zug zu Weiterbildung. Die Fahrt dauert 4 Stunden und es sind keine Arbeitsaufgaben zu erledigen. Die Weiterbildung am Anreisetag dauert 6 Stunden. Durchschnittlich arbeitet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter 7:48 Minuten. Von den 4 Stunden Fahrzeit kann sie/er sich 1:48 Minuten anrechnen, um auf die volle durchschnittliche Arbeitszeit zu kommen. Würde die Weiterbildung 8 Stunden gehen, werden diese 8 Stunden angerechnet und die Fahrzeit bleibt unberücksichtigt.

Im Satz 4 des §6 Absatz 11 TV-EKBO wird der besonderen Situation von Teilzeit-Beschäftigten Rechnung getragen. Das gilt zunächst für die Anordnung von

Dienstreisen für Teilzeit-Beschäftigte, stellt also eine gewisse Einschränkung des Direktionsrechtes dar. Teilzeit-Beschäftigten kann die Durchführung einer ganztägigen und mehrtägigen Dienstreise unter Umständen unzumutbar sein, wenn die Teilzeit etwa wegen der Versorgung und Betreuung von Angehörigen vereinbart worden ist und dem Arbeitgeber das bekannt ist.

Fazit:

Mit einer Dienstreiseanordnung konkretisiert der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer die zu erbringende Arbeitsleistung. Er legt fest, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Aufgabe außerhalb des normalen Arbeitsortes zu erbringen hat. Damit weist er ihn zugleich an, zum Zielort anzureisen und dort zu arbeiten. Schließlich trifft er auch eine zeitliche Bestimmung, indem er voraussichtlichen Beginn und Ende des auswärtigen Dienstgeschäftes und damit zugleich mittelbar die Reisezeiten festlegt.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers wird durch zwingendes Gesetzesrecht beschränkt (vgl. Senat 16. 3. 2004 - 9 AZR 93/03 - BAG 110, 60 = AP ArbZG § 2 Nr. 2). Dazu gehören die im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer festgelegten Grenzen der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit.

Wegezeiten gelten zunächst nicht als Arbeitszeit. **Werden aber die Erledigung von Arbeitsaufgaben erwartet oder das die Dienstreise mittels eines selbst gelenkten PKW durchzuführen ist, so ist dies als Arbeitszeit zu beurteilen.**

Wenn der Arbeitnehmer Fahrer ist, d.h. das Fahrzeug selbst lenkt, liegt Arbeitszeit vor. Dies hat den Hintergrund, dass der Fahrer sich ausschließlich auf den Verkehr konzentrieren muss.

Nach meiner Ansicht gilt dies auch für den Beifahrer, da er neben dem Fahrer mit auf den Verkehr oder auf die Strecke achten muss. Er hat auch als Beifahrer keine Gelegenheit zur Erholung und Entfaltung seiner Persönlichkeit.

Fehlt es jedoch an solchen Anforderungen des Arbeitgebers, sind Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers durch ein Überschreiten der täglich höchstzulässigen Arbeitszeit von zehn Stunden nicht gefährdet. Der Arbeitnehmer kann während er sich in Beförderungsmitteln aufhält nach Belieben arbeiten. Ihm steht auch frei, private Angelegenheiten zu erledigen. "Dösen" oder Schlafen sind ebenso gestattet wie die Einnahme von Getränken oder Speisen. Seine Belastung bleibt damit noch hinter der Beanspruchung durch eine Rufbereitschaft zurück. Er muss sich nicht auf Abruf zur Arbeitsleistung zur Verfügung halten.

Als Faustformel kann somit festgehalten werden: Ordnet der Arbeitgeber das Lenken eines Fahrzeugs oder die Erledigung von konkreten Aufgaben in öffentlichen Verkehrsmitteln an, liegt Arbeitszeit im Sinne des ArbZG vor. Alles andere wird als Ruhezeit gewertet. Als Ruhezeiten werden nach diesen Grundsätzen auch die Aufenthaltszeiten am Dienstreiseort gewertet, in denen



Senat 16. 3. 2004 -
9 AZR 93/03 - BAG
110, 60 = AP ArbZG
§ 2 Nr. 2

keine Arbeit vom Arbeitgeber angeordnet wurde, z.B. Hotelaufenthalte oder sonstige Leerlaufzeiten zwischen geschäftlichen Terminen.

Kritik: Ist eine Dienstreise wirklich Privatvergnügen?

Nach der oben geschilderten Rechtsprechung des BAG reicht es nicht aus, dass Arbeitnehmer*innen, die auf eine Dienstreise geschickt werden, über ihre Freizeit nicht verfügen können. Das Freizeitopfer allein macht die Dienstreise nicht zur Arbeitszeit. Das BAG geht deshalb auch davon aus, dass die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten, die im Betrieb arbeiten und nach Dienstschluss ihre Freizeit selbst bestimmen können, und denen, die auf Dienstreise sind und deshalb in der Freizeitgestaltung eingeschränkt sind, sachlich gerechtfertigt ist. Dies wird zu Recht kritisiert. Zum einen werden Belastungen, die mit Reisen verbunden sind, durch diese Rechtsprechung nicht ausreichend berücksichtigt. Reisen in überfüllten Zügen, Lärm durch Gespräche und Telefonate von Mitreisenden führen kaum dazu, dass Entspannung und Erholung auf einer Dienstreise eintreten kann. Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und im Sinne der Richtlinie liegt nicht vor. Zum anderen wird auch das von den Beschäftigten erwartete Freizeitopfer unzureichend gewürdigt.

Arbeitnehmer*innen können soziale Kontakte und Freizeitaktivitäten in der gewohnten Weise während einer Dienstreise nicht wahrnehmen. Da Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte wachsen, und dazu beitragen, dass die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen, ist es erforderlich, im Interesse des Gesundheitsschutzes die im Interesse des Arbeitgebers verwendete mobile Zeit zur Arbeitszeit zu zählen. Das gilt vor allem auch deshalb, weil mit zunehmender Flexibilisierung reguläre Arbeitszeiten immer weniger festgelegt werden und damit Dienstreisen immer seltener in reguläre Arbeitszeiten fallen.

RECHTSHINWEIS:

Ausdrücklich möchten wir darauf hinweisen, dass diese Auskunft keine Form direkter Rechtsauskunft, einen juristischen Rat oder eine rechtverbindliche Aussage darstellt. Dies kann nur eine entsprechender Anwalt oder ein Jurist Ihnen ggf. geben.



Autorin:

Dorothee Müller-
Wenner,
Rechtsschutz
sekretärin und
Online-Redakteurin