

2019 | Ausgabe 32
08.04.2019

Update Arbeitsrecht: Reisezeit



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt, wenn der Arbeitgeber in der Lage ist, die Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu verwerten. Dazu muss der Arbeitnehmer arbeitsbereit an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. **Wegezeiten, also sowohl Reisezeiten von und zum Arbeitsplatz innerhalb als auch außerhalb des Betriebes zählen deshalb nicht zur Arbeitszeit.**

Wird vom Arbeitgeber für eine Dienstreise die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgegeben, bleibt dem Arbeitnehmer aber überlassen, wie er die Reisezeit nutzt, so stellt diese Zeit keine Arbeitszeit dar. Anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer auf dem Weg zum Einsatzort sich auf die Arbeit, z.B. durch Aktenstudium, vorbereiten muss oder anschließend nachbereitet.

Vergütungspflicht

Von der der arbeitszeitrechtlichen Einordnung von Reisezeiten zu unterscheiden ist die Frage, ob diese zu vergüten sind. Ebenso wie die Qualifikation einer bestimmten Zeitspanne als Arbeitszeit im Sinne des gesetzlichen Arbeitsschutzrechts nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht führt, muss die Herausnahme bestimmter Zeiten aus der Arbeitszeit nicht die Vergütungspflicht ausschließen.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung besteht eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.

Danach erbringt der Arbeitnehmer mit dem – eigennützigen - Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück grundsätzlich keine Arbeit für den Arbeitgeber und hat entsprechend auch keinen Anspruch auf Vergütung.

Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat. In diesem Fall gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, weil das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit darauf gerichtet ist, Kunden aufzusuchen – sei es, um dort Dienstleistungen zu erbringen, sei es, um Geschäfte für den Arbeitgeber zu vermitteln oder abzuschließen. Dazu gehört zwingend die jeweilige An- und Abreise, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.

Mit Entscheidung vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass Reisen, die wegen einer vorübergehenden Entsendung zur Arbeit ins Ausland erforderlich sind, ebenfalls fremdnützig und damit jedenfalls dann Arbeit im vergütungsrechtlichen Sinn sind, wenn sie ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und in untrennbarem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung stehen.

Erforderliche Reisezeiten sind grundsätzlich mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen.

Für die Erforderlichkeit von Reisezeiten hat das Bundesarbeitsgericht folgende Grundsätze aufgestellt:

- Gibt der Arbeitgeber Reisemittel und -verlauf vor, ist diejenige Reisezeit erforderlich, die der Arbeitnehmer benötigt, um entsprechend dieser Vorgaben des Arbeitgebers das Reiseziel zu erreichen.
- Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Wahl von Reisemittel und/oder Reiseverlauf, ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des anderen Vertragsteils im Rahmen des ihm Zumutbaren verpflichtet, das kostengünstigste Verkehrsmittel bzw. den kostengünstigsten Reiseverlauf zu wählen. Bei einer Flugreise ist deshalb grundsätzlich die Reisezeit erforderlich, die bei einem Direktflug in der Economy-Class anfällt, es sei denn, ein solcher wäre wegen besonderer Umstände dem Arbeitnehmer nicht zumutbar.
- Neben den eigentlichen Beförderungszeiten gehört zur erforderlichen Reisezeit auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende weitere Zeitaufwand. Bei Flugreisen sind dies etwa die Wegezeiten zum und vom Flughafen sowie die Zeiten für Einchecken und Gepäckausgabe.
- Nicht zur erforderlichen Reisezeit zählt hingegen rein eigennütziger Zeitaufwand des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Reise (z.B. Kofferpacken und Duschen).
- Die Darlegungs- und Beweislast für die Erforderlichkeit von Reisezeiten als Voraussetzung des Vergütungsanspruchs trägt der Arbeitnehmer.

Gibt der Arbeitgeber Reisemittel und -verlauf vor, genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, welcher Zeitaufwand ihm im Einzelnen durch die Vorgaben entstanden sind. Es ist sodann Sache des Arbeitgebers, die Tatsachen vorzubringen, aus denen sich ergeben soll, dass der vom Arbeitnehmer behauptete Zeitaufwand zur Einhaltung der Vorgaben nicht erforderlich war. Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hinsichtlich Reisemittel und/oder Reiseverlauf Wahlmöglichkeiten lässt, muss der Arbeitnehmer die Umstände darlegen, aus denen sich ergeben soll, dass er sich für den kostengünstigsten Reiseverlauf entschieden hat oder aufgrund welcher persönlichen Umstände dieser nicht zumutbar war.

Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für Reisezeiten getroffen werden. Sofern mit der getroffenen Vereinbarung nicht der jedem Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit nach § 1 Abs. 1 MiLoG zustehende Anspruch auf Mindestlohn unterschritten wird, kann eine Vergütung für Reisezeiten sogar ganz ausgeschlossen werden.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2019&nr=21822&linked=ur>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht