

Dienstreisen sind Arbeit

Die Zeiten der An- und Abreise bei Dienstreisen haben rechtlich als Arbeitszeit zu gelten. Das stellt ein Gutachten für das HSI klar.

Bei manchen Reisen ist der Weg das Ziel, bei manchen aber auch ein beruflicher Termin. Dann stellt sich die Frage: Lässt sich die Zeit, die man im Auto, Zug oder Flugzeug verbringt, als Arbeitszeit verbuchen? Eine Antwort geben die Rechtswissenschaftler Ulrich Preis und Katharina Schwarz in einem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Dienstreisezeit – die Zeit, die mit der An- und Abreise zu Dienstgeschäften verbracht wird – ist demnach eindeutig als Arbeitszeit zu werten. Das heißt: Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig, sie zählt für die

Wahrung der Höchstarbeitszeiten und Betriebsräte können in bestimmten Punkten mitbestimmen.

„Arbeitszeit ist die Zeit, während der Arbeit im Sinne des Arbeitsrechts erbracht wird“, schreiben die Juristen. Das Problem: Wie sich abhängige Arbeit definieren lässt, darin sind sich die Gerichte uneins. Dem Gutachten zufolge hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit dieser „Kernfrage des Arbeitsrechts“ in einer Entscheidung zum Thema Rufbereitschaft auseinandergesetzt. Die Europarichter betrachten bestimmte Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit. Die Begründung: Beschäftigte, die innerhalb weniger Minuten am Arbeitsplatz erscheinen müssen, seien räumlich und damit in der Möglichkeit eingeschränkt, sich ihren persönlichen und sozialen Interessen zu widmen.

Dienstliches Reisen dürfte nach diesem Verständnis eindeutig als Arbeit gelten: Schließlich sei der Arbeitnehmer beim Reisen in der Wahrnehmung seiner persönlichen und sozialen Interessen sogar noch stärker eingeschränkt als beim Bereitschaftsdienst, wo man sich immerhin zu Hause aufhalten kann, stellen die Gutachter fest. Ähnlich argumentiert auch das Bundesarbeitsgericht (BAG), wenn es um die Vergütung von Dienstreisezeiten geht. Damit eine Tätigkeit als Arbeit gilt, komme es darauf an, dass der Arbeitnehmer „fremdbestimmt und fremdnützig auf Grundlage einer arbeitgeberseitigen Weisung handelt und eigenwirtschaftliche Tätigkeiten oder Freizeit dadurch ausgeschlossen sind“.

Anders fällt die Rechtsprechung des BAG dagegen aus, wenn es um Arbeitsschutz geht. Damit die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes greifen, ist es nach Ansicht der Richter erforderlich, dass zur Reisetätigkeit eine zusätzliche Belastung in Form einer „arbeitspezifischen Tätigkeit“ kommt. Auch in Sachen Mitbestimmung urteilt das BAG restriktiv: Arbeit liege vor, wenn der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers tätig wird und tatsächlich eine Arbeitsleistung erbringt. Für Dienstreisen gelte das nicht; dementsprechend könne der Betriebsrat hier nicht auf Mitsprache pochen.

Dem widersprechen Preis und Schwarz: „Dass die Reisetätigkeit bei der Dienstreise im Interesse des Arbeitgebers erfolgt, ist offenkundig.“ Auch die These des BAG, dass Arbeit Belastung voraussetze, halten sie für problematisch: Sie stehe im Widerspruch zur Haltung des EuGH, der maßgeblichen Instanz in arbeitsschutzrechtlichen Fragen. Abge-

Beschäftigte sind viel unterwegs

Im Jahr 2018 betrug die Zahl der ...

Dienstreisen 189,6 Millionen, der Dienstreisenden 12 Millionen



Quelle: VDR 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1735

Hans Böckler
Stiftung

sehen davon stelle „Belastung“ ein rechtsunsicheres, nämlich maximal subjektives Kriterium dar. Und selbst wenn die These des BAG zuträfe, müssten Dienstreisen als Arbeit gelten. Schließlich gehe jede Reise mit körperlichen Belastungen durch eingeschränkte Bewegungsfreiheit und langem Sitzen einher.

Statt wie das BAG zwischen einem vergütungsrechtlichen, einem arbeitszeitrechtlichen und einem mitbestimmungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff zu differenzieren und so „Verwirrung und Unsicherheit“ zu stiften, brauche es eine einheitliche Definition, fordern die Gutachter. Ihr Vorschlag: „Die unselbstständige fremdbestimmte, fremdnützige, weisungsgebundene und in der Regel räumlich begrenzte Tätigkeit ist abhängige Arbeit – die Zeit, während der der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeit nachgeht, ist arbeitsrechtliche Arbeitszeit.“

Dienstreisezeiten seien damit – wie das BAG zutreffend festgestellt habe – grundsätzlich vergütungspflichtig, wenn nichts anderes vereinbart ist, schreiben die Wissenschaftler. Allerdings gebe es hier Spielraum: Per Arbeits- oder Tarifvertrag könne beispielsweise festgelegt werden, dass Dienstreisezeiten mit dem Lohn pauschal abgegolten sind. Allerdings nur innerhalb bestimmter Grenzen: Wenn man diese Zeiten zur regulären Arbeitszeit hinzurechnet, darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Zudem dürfe die Summe der abgegoltenen Reisezeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht mehr als 12,5 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen.

Auch bei den gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten müsse die auf Dienstreisen verbrachte Zeit in Rechnung gestellt werden, so die Juristen. Allerdings erlaube das Europarecht dem Gesetzgeber ausdrücklich, hier Sonderregelungen zu schaffen. Betriebsräte haben nach Ansicht der Gutachter unter anderem das Recht, bei Regelungen zur Vergütung von Dienstreisen mitzureden. <

Quelle: Ulrich Preis, Katharina Schwarz: Dienstreisen als Rechtsproblem, HSI-Schriftenreihe Band 31, Januar 2020 Download: bit.do/impulsoxyz