

Dienstreisen zwischen ArbZG, Vergütungspflicht und Mitbestimmung Zur Entscheidung des BAG vom 11.7.2006

Dienstreisen sind mittlerweile in fast jedem Unternehmen an der Tagesordnung. Die Einordnung als Arbeitszeit im Rahmen der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ist ebenso problematisch wie die Frage, in welchem Umfang Dienstreisezeit zu vergüten ist. Vor dem Hintergrund einer aktuellen Entscheidung des BAG ist im vorliegenden Beitrag zu klären, wie die Dienstreise arbeitszeitrechtlich und vergütungsrechtlich einzuordnen ist. Darüber hinaus werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Anordnung von Dienstreisen beleuchtet.

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es keinen einheitlichen Arbeitszeitbegriff. Selbst wenn Arbeitszeit im Sinne der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vorliegt, bedeutet dies nicht, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung hat. Vom Arbeitnehmer wird als Nebenleistung erwartet, dass er in gewissem Umfang Leistungen erbringt, die er nicht bezahlt bekommt. Die werktägliche Arbeitszeit darf gemäß § 3 ArbZG grundsätzlich nur 8 Stunden betragen, sie kann auf bis zu 10 Stunden am Tag verlängert werden. Erforderlich ist aber, dass innerhalb von 6 Monaten nicht mehr als 8 Stunden werktäglich gearbeitet werden, was einem Wochendurchschnitt von 48 Stunden entspricht. Darüber hinaus sieht das ArbZG Ruhezeiten vor. Bevor also eine nächste Schicht beginnen kann, muss ein Zeitraum von mindestens 11 Stunden verstrichen sein. Diese Ruhezeit kann in Ausnahmefällen (insbesondere im ärztlichen, karitativen und pflegerischen Bereich) um eine Stunde verkürzt werden, wenn innerhalb eines Monats ein Ausgleich durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit erfolgt.

In diesem Zusammenhang stellte der EuGH fest, dass Bereitschaftsdienst auch als Arbeitszeit und nicht als Ruhezeit zu werten ist.¹ Das BAG folgte² und obwohl Bereitschaftsdienst jetzt als Arbeitszeit i.S.d. ArbZG eingestuft wird, ist damit nicht zwangsläufig eine volle Vergütungspflicht für diese Bereitschaftszeiten verbunden. Vielmehr kann für Bereitschaftsdienst eine wesentlich geringere Vergütung vereinbart werden, beispielsweise eine am normalen Stundenlohn orientierte prozentuale Bezahlung.³ Auch im Rahmen einer Dienstreise stellt sich die Frage, ob diese Zeiten als eine Art Bereitschaftsdienst zu werten sind. Arbeitszeit i.S.d. ArbZG ist jedenfalls die Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer am Dienort für den Arbeitgeber erbringt. Problematisch sind jedoch die Wegezeiten zum Dienstreiseort und die Zeiten des Aufenthaltes am Dienstreiseort, wenn keine Arbeitsleistung erbracht wird, der Arbeitnehmer aber nicht frei über seine Zeit verfügen kann, da er lieber zu Hause bei der Familie verweilen würde. Lange Zeit nahm die Rechtsprechung keine klare Abgrenzung vor, allenfalls zu bestimmten Einzelfällen wurde Stellung bezogen.

Gleiche Beanspruchung wie in Vollarbeitszeit

In seiner Entscheidung vom 11.7.2006⁴ hat das BAG jetzt klargestellt, dass Dienstreisen nur dann als Arbeitszeit i.S.d. ArbZG zu werten sind, wenn eine höhere oder genauso hohe Beanspruchung wie bei der Vollarbeitsleistung vom Arbeitgeber angeordnet wurde. Danach sind die bei Dienstreisen anfallenden Fahrtzeiten dann keine Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die Benutzung eines selbst zu lenkenden Fahrzeuges vorschreibt und es dem Arbeitnehmer auch überlassen bleibt, wie er die Fahrtzeit an sich gestaltet. Das BAG geht in diesen Fällen davon aus, dass Ruhezeiten i.S.d. ArbZG gegeben sind. Eine andere Bewertung ist jedoch vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer während der Fahrt

Arbeitsleistung erbringt, d.h. wenn er beispielsweise im Zug Akten bearbeitet. Der Arbeitsleistung ausdrücklich gleichgestellt sind nunmehr Sachverhalte, in denen dem Arbeitnehmer das Lenken eines PKW ausdrücklich vorgeschrieben wird. Keine Arbeitszeit hingegen liegt vor, wenn es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, ob er anstatt eines selbst zu lenkenden Pkw ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt. Das höchste deutsche Arbeitsgericht geht in diesen Fällen nämlich davon aus, dass der Arbeitnehmer sodann seinen privaten Interessen wie Schlafen, Essen, Telefonieren nachgehen kann, wie er das auch in seinen Ruhepausen machen würde. Insoweit bezieht sich das BAG auf die Entscheidung des EuGH sowie auf seine eigenen Entscheidungen zum Bereitschaftsdienst.⁵ Bereitschaftsdienst wird also anders als die Anfahrt zum Dienstreiseort bewertet. Denn bei der Arbeitsbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer jederzeit zur Verfügung halten, um auf Anforderung volle Arbeitsleistung zu erbringen; im Regelfall hält er sich sogar in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers auf. Bei Dienstreisen hingegen ist der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber nicht greifbar und es können keine Arbeitsanweisungen erteilt werden. Auch wenn der Arbeitnehmer ein Freizeitopfer für seinen Arbeitgeber erbringt, kann er sich ausruhen. Für das BAG liegt deshalb Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vor. Arbeitszeiten i.S.d. ArbZG sind also nur solche, während derer auf Anordnung des Arbeitgebers Arbeitsleistung erbracht wird. Wenn dem Arbeitnehmer also freigestellt ist, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, liegt auch dann keine Arbeitszeit i.S.d. ArbZG vor, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Benutzung des Pkw wählt. Etwas anderes muss aber gelten, wenn der Dienstreiseort nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist und der Arbeitnehmer notgedrungen die Benutzung des Pkw's wählt. Auch muss Arbeitsleistung dann angenommen werden, wenn sie vom Arbeitgeber zwar nicht angeordnet, aber erwartet wird bzw. für die Erfüllung der dem Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben zwingend erforderlich ist. Wenn der Arbeitnehmer also im Interesse seines Arbeitgebers im Zug Akten bearbeitet, ist dies nach allgemeinen Grundsätzen als Arbeitszeit zu werten.

Vergütungspflicht bei Dienstreisen

Selbst wenn Arbeitszeit i.S.d. ArbZG vorliegt, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass dafür auch eine Vergütung erfolgen muss.⁶ Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, sind nur dann als Arbeitszeit zu vergüten, wenn dies vereinbart ist oder eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten ist (vgl. § 612 Abs. 1 BGB). Letzteres ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Reisezeiten innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit liegen. Wenn Reisezeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen, ist zu differenzieren. Sofern das Reisen Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers ist, wie etwa beim Außendienstmitarbeiter oder beim Berufskraftfahrer, so ist es voll vergütungspflichtig. Wenn der Arbeitnehmer hingegen nur zeitweise auswärtige Termine wahrzunehmen hat, besteht für diese Wegstrecken grundsätzlich kein Vergütungsanspruch⁷, da es sich um Nebenleistungspflichten handelt. Selbst wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers seine Freizeit opfern muss, kann nach der Rechtsprechung des BAG nicht ohne weiteres von einer Vergütungspflicht ausgegangen werden. Es ist immer auf den Einzelfall abzustellen, auch eine Vergütung eines Teils der Reisezeiten kommt in Betracht.⁸ Im Regelfall wird zwischen Reisezeiten unterschieden, die während der ansonsten betriebsüblichen Arbeitszeit stattfinden und solchen, die außerhalb dieser Zeit liegen. Die tarifvertragliche Regelung im öffentlichen Dienst beispielsweise, die bei einer Dienstreise nur die tatsächliche Inanspruchnahme, mindestens jedoch die betriebsübliche Arbeitszeit vergütet, führt dazu, dass Reisezeiten, welche in der betriebsüblichen Arbeitszeit liegen, vergütet werden, die darüber hinaus gehenden Reisezeiten aber nicht. Das BAG machte klar, dass durch eine solche Regelung weder der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wird, noch gesetzliche Bestimmungen umgangen werden.⁹

Der Umfang der vergütungsfrei zu erbringenden Reisezeit richtet sich insbesondere nach der Art der Tätigkeit und der vereinbarten Vergütung. Nach Meinung des BAG hat bereits ein Arbeitnehmer in gehobener und nicht erst in leitender Stellung nach der Verkehrsanschauung ein gewisses Kontingent an

Reisezeiten unentgeltlich zu erbringen. Im entschiedenen Fall wurde eine Reisezeit bis zu 2 Stunden über die geschuldete Arbeitszeit hinaus pro Reisetag als nicht vergütungspflichtig und durch das reguläre Gehalt als abgegolten angesehen.¹⁰

Umkleiden und Waschen = Arbeitszeit?

Immer wieder kommt es zu Problemen bei der Frage, ob Umkleiden, Waschen und sonstige Rüsttätigkeiten eine vergütungsrechtliche Arbeitsleistung darstellen. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung zu Hause ist regelmäßig keine Arbeitszeit. Etwas anderes kann gelten, wenn das Ankleiden z.B. von Schutzkleidung für das Erbringen der Arbeitsleistung notwendig ist. Aber auch hier nimmt das BAG grundsätzlich an, dass betrieblich notwendige Umkleide- und Waschzeiten nicht vergütet werden, es sei denn dies ist ausdrücklich vereinbart. So finden sich in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen Regelungen, ob die für das Umkleiden und Waschen erforderliche Zeit als Arbeitszeit zu rechnen ist. Nur durch tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung kann Klarheit geschaffen werden, welche »Arbeit« auch außerhalb der normalen Arbeitszeit vergütet wird und welche nicht. In einer allgemeinen Dienstreiseordnung kann die Vergütung außerhalb der regulären Arbeitszeit liegender Reisezeiten geregelt werden. Wenn der Arbeitgeber hier auf stur schaltet, sollte sich der betroffene Arbeitnehmer überlegen, ob er nicht lieber am nächsten Tag seine Dienstreise innerhalb der regulären Arbeitszeit fortsetzt. Das ist allerdings mit noch höheren Kosten für den Arbeitgeber verbunden, so dass für beide Betriebsparteien eine – zumindest teilweise – Vergütung der außerhalb der regulären Arbeitszeit liegenden Reisezeiten sinnvoll sein sollte. Auch für Betriebsratstätigkeiten sollte eine Regelung gefunden werden. Wenn die Arbeitsbefreiung selbst unproblematisch ist, muss das nicht unbedingt bedeuten, dass der Betriebsrat beispielsweise die Fahrten zur Einigungsstelle oder die Fahrten zu einer Schulung, welche nach der normalen Arbeitszeit im Betrieb stattfinden, bezahlt bekommt.¹¹ Um hier Transparenz zu schaffen, sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Neben der Problematik wie Arbeitszeit nach dem ArbZG einzuordnen ist und wie sie zu vergüten ist, stellt sich die Frage, ob dem Betriebsrat bei der Anordnung von Dienstreisen ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Soweit der Arbeitnehmer während der Dienstreise keine Arbeitsleistungen zu erbringen hat, besteht nach der Rechtsprechung des BAG kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 3 BetrVG.¹²

Zwar kann die Anordnung einer Dienstreise für den betroffenen Arbeitnehmer eine Erhöhung der betriebsüblichen Arbeitszeit und damit Mehrarbeit bedeuten. Für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates ist jedoch ein kollektiver Bezug erforderlich. Die Anordnung der Dienstreise muss also auch Auswirkungen auf die anderen Beschäftigten haben können.

Das ist regelmäßig dann nicht der Fall, wenn die Dienstreise lediglich zum Zwecke der Erfüllung der individuell geschuldeten Arbeitsleistung dient. Anders verhält es sich jedoch, wenn die Dienstreise alleine deshalb notwendig ist, um Arbeitsspitzen aufzufangen, so z.B. wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einen anderen Betrieb geschickt wird. Auch kann ein kollektiver Bezug dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Anordnung der Dienstreise bewusst so disponiert, dass der Arbeitnehmer, obwohl er bereits während seiner betriebsüblichen Arbeitszeit reisen könnte, erst nach deren Ende auf den Weg geschickt wird. In diesem Falle hätten andere Arbeitnehmer für den bereits während der üblichen Arbeitszeiten auf Dienstreise geschickten Arbeitnehmer einspringen und ggf. dort Mehrarbeit ableisten müssen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift auch ein, wenn das Reisen zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten etwa bei Außendienstmitarbeitern gehört.

Denn der Betriebsrat hat mitzubestimmen über die Lage der täglichen Arbeitszeit, die im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sich auf die Erfüllung der vertraglichen Hauptleistungspflichten bezieht. Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorschreibt, wie er seine Dienstreise vorzunehmen hat, also die Benutzung des Pkws anordnet, greift auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ein. Denn Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen.¹³ Wenn vorgegeben ist, wie die Dienstreise auszuführen ist und wenn eine vergleichbare Belastung wie bei »regulärer« Arbeit besteht, muss das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eingreifen.

Schließlich kann die Anordnung einer jedenfalls längeren Dienstreise das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslösen.

Eine Versetzung i.S.d. §§ 99 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. 95 Abs. 3 BetrVG liegt vor, wenn die Dienstreise länger als einen Monat dauern soll. Bei kürzeren Dienstreisen kommt es darauf an, ob eine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände vorliegt. Der bloße Wechsel des Arbeitsortes allein stellt aber noch keine erhebliche Änderung der Arbeitsumstände dar.¹⁴ Der Zwang zu einer langen Anreise, wodurch die Gestaltung der Freizeit eingeschränkt wird, so dass die Reise objektiv eine Belastung mit sich bringt, kann zu einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände führen.¹⁵ Allein die Notwendigkeit einer Übernachtung am auswärtigen Einsatzort reicht aber nicht aus.¹⁶

Es gibt keine klaren Regelungen, wie Dienstreisen im Hinblick auf die Arbeitszeit zu bewerten sind.

Es gibt keinen einheitlichen Arbeitszeitbegriff, Arbeitszeit i.S.d. ArbZG ist nicht zwangsläufig auch zu vergüten. Umgekehrt bedeutet die Vergütung von Arbeitszeit nicht, dass auch Arbeitszeit i.S.d. ArbZG vorliegt.

Fazit

Soweit keine tariflichen Regelungen bestehen, sollte der Betriebsrat klare Regelungen in einer Betriebsvereinbarung anstreben, in denen geklärt ist, welche Dienstreisezeiten zu vergüten sind.

Auch kann mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, in welchem Umfang Dienstreisen zusätzlich zur individuellen Arbeitszeit angeordnet werden können. Denn selbst wenn der Arbeitnehmer nicht selbst einen Pkw steuert, stellen gerade längere Dienstreisen eine erhebliche Belastung für den Arbeitnehmer und seine Familie dar.

Marc-Oliver Schulze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Manske & Partner in Nürnberg,
Nadja Häfner ist Rechtsanwältin in Regensburg.
 m.o.schulze@manske-partner.de



Hierzu finden Sie im Internet:

- die Entscheidung des BAG vom 11.7.2006 im Volltext
- einen Auszug aus dem Kommentar zum Arbeitszeitgesetz von Buschmann und Ulber

[1] EuGH v. 9.9.2003 – C-151/2, »Jaeger« Entscheidung, NZA 2003, 1019; EuGH v. 5.10.2004 – C-379/01 bis C-403/01, NZA 2004, 1145.

- [2] BAG v. 18.02.2003 – 1 ARB 2/02, NZA 2003, 742; BAG v. 28.1.2004 – 5 AZR 530/02, NZA 2004, 656.
- [3] Vgl. BAG v. 20.6.2000 – 9 AZR 437/99, NZA 2001, 625; BAG v. 15.10.2003 – 4 AZR 594/02, FA 2004, 350.
- [4] BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155.
- [5] EuGH v. 5.10.2004 – C-397/01 bis C-403/01; EuGH v. 3.10.2000 – C-303/98, BAG v. 16.3.2004 – 9 AZR. 93/03; BAG v. 24.10.2000 – 9 AZR 634/99, EzA Nr. 48 zu § 11 BUrlG.
- [6] Vgl. BAG v. 3.9.1997 – 5 AZR 428/96, NZA 1998, 540.
- [7] Anders für den Außendienstmitarbeiter: LAG München v. 27.7.2005 – 10 Sa 199/05, LAGE § 611 BGB 2002 Überarbeit Nr. 1.
- [8] Vgl. BAG v. 3.9.1997 – 5 AZR 428/96, NZA 1998, 540 f.
- [9] Vgl. BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155.
- [10] Vgl. BAG v. 3.9.1997 – 5 AZR 428/96, NZA 1998, 540 f.
- [11] Vgl. BAG v. 21.6.2006 – 7 AZR 389/05, NZA 2006, 1417; BAG v. 10.11.2004 – 7 AZR 131/04, NZA 2005, 704.
- [12] Vgl. BAG v. 23.7.1996 – 1 ABR 17/96, NZA 1997, 216; LAG Sachsen v. 12.7.2005 – 7 TaBV 7/04, AE 2006, 124; a.A. DKK, Kommentar zum BetrVG, 10. Aufl. § 87 Rdnr. 68a, 98a m.w.N., Buschmann/Ulber, ArbZG, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, § 2 Rdnr. 9, 7.
- [13] Vgl. BAG v. 23.7.1996 – 1 ABR 17/96, NZA 1997, DKK, § 87, a.a.O., 98a.
- [14] Vgl. BAG v. 28.9.1988 – 1 ABR 37/87, NZA 1989, 188.
- [15] Vgl. BAG v. 19.2.1991 – 1 ABR 36/90, NZA 1991, 565.
- [16] Vgl. BAG v. 21.9.1999 – 1 ABR 40/98, NZA 2000, 781.