

02. November 2018

Gilt Dienstreisezeit als Arbeitszeit?

Unproblematisch ist es, wenn Reisezeiten exakt in die dienstlich vereinbarte Arbeitszeit fallen. Problematisch wird es erst dann, wenn Reisezeiten entstehen, die sich über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus erstrecken. Diese Problematik entsteht gerade bei vom Arbeitgeber angeordneten dienstlichen Auslandsreisen. Handelt es sich bei den Reisezeiten, die nicht in die reguläre Arbeitszeit fallen, also um Arbeitszeit oder Freizeit?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 17.10.2018 (Aktenzeichen: 5 AZR 553/17) Folgendes entschieden: Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Arbeit ins Ausland schickt, sind die Zeiten für die Hin- und Rückreise zu vergüten. Anknüpfungspunkt hierbei ist die Erforderlichkeit der Reisezeit.

Der zugrundeliegende Sachverhalt

In dem betreffenden Fall war der Kläger bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, als technischer Mitarbeiter tätig und wurde auf Anordnung der Beklagten für Inspektionen und Montagen auf wechselnde Baustellen auch ins Ausland entsendet.

Eine dieser Dienstreisen erfolgte nach China. Für die Hin- und Rückreise wurde von der Beklagten ein Flug mit Zwischenstopp in Dubai gebucht und kein Direktflug. Dementsprechend fielen für die Hin- und Rückreise vier Reisetage an. Die Beklagte zahlte die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils 8 Stunden. Der Kläger machte mit seiner Klage die weiteren angefallenen Stunden über die vertraglich hinausgehenden Arbeitsstunden für die Hin- und Rückreise mit weiteren 37 Stunden geltend.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage zunächst abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht wiederum gab der Klage auf die Berufung des Klägers hin statt (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom



13.7.2017 - Az.: 2 SA 468/16). Die Beklagte legte gegen diese Entscheidung Revision zum Bundesarbeitsgericht ein.

Die Revision der Beklagten hatte nur teilweise Erfolg. So haben die Richter in ihrem Urteil festgestellt, dass die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und deshalb grundsätzlich wie Arbeit zu vergüten sind. Des Weiteren wurde festgestellt, dass bei der Festlegung der Reisezeit maßgeblich ist, inwieweit diese auch tatsächlich erforderlich ist. Das Bundesarbeitsgericht konnte die tatsächlich erforderliche Reisezeit nicht feststellen, da diese Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht nicht getroffen wurden. So verwies das Bundesarbeitsgericht die Angelegenheit unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichtes zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass der Anspruch auf Vergütung der Reisezeiten grundsätzlich besteht. Es liege immer dann eine vergütungspflichtige Tätigkeit vor, wenn ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber Zeit aufwende. Reisezeiten fallen darunter.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat nunmehr zu prüfen, ob die lange Reisezeit von vier Tagen gerechtfertigt war. Wir werden Sie hierzu weiter auf dem Laufenden halten. Wenn Ihnen die Reisezeit für eine Dienstreise nicht ausreichend vergütet wurde, lassen Sie sich von uns zu möglichen Maßnahmen gegen Ihren Arbeitgeber beraten. Das erste Beratungsgespräch ist übrigens kostenlos.

Guido Lenné

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné. Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! <u>Kontaktieren</u> Sie uns. Oder vereinbaren Sie <u>hier online einen Termin</u> für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.



- Twitter
- WhatsApp
- E-mail

Zurück