

Die Vergütung von Dienstreisen – Ist Reisezeit Arbeitszeit?

10.11.2020

Die Vergütung von Reisezeit ist immer wieder Gegenstand von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das liegt auch daran, dass die Rechtslage insoweit komplex und die Rechtsprechung nicht eindeutig ist. Insbesondere führt immer wieder zu Irritationen, dass es im Arbeitsrecht unterschiedliche Arbeitszeitbegriffe gibt. Nachfolgend wird die Rechtslage zusammengefasst.



1. Arbeitszeitbegriffe

Im Arbeitsrecht ist Arbeitszeit nicht gleich Arbeitszeit. Vielmehr gibt es drei unterschiedliche Arbeitszeitbegriffe, die nicht deckungsgleich sind.¹ Das führt häufig zu Missverständnissen.

Im **Arbeitszeitgesetz** geht es um den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern. Deshalb setzt „Arbeit“ im Rahmen des ArbZG (§ 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG) einen Mindestgrad an Beanspruchung voraus, sodass etwa Bahnfahrten an sich unberücksichtigt bleiben.²

Im **Betriebsverfassungsrecht** bzw. bei der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festlegung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG) geht es um die Frage, inwieweit Arbeitnehmer ihre Freizeit nutzen können.³ Der Arbeitszeitbegriff umfasst somit jede Zeitplanung zu Gunsten des Arbeitgebers unabhängig von einer etwaigen Beanspruchung⁴, also etwa auch bloße Rufbereitschaftszeiten.

Im **Vergütungsrecht** ist entscheidend, inwieweit der Arbeitnehmer **fremdnützig** tätig wird.^{5,6} Auf den Grad der Beanspruchung kommt es nicht an.⁷ Zu vergüten sind Zeiten, für die eine Vergütung **vereinbart** ist oder für die eine **Vergütung erwartet werden darf** (§ 612 BGB).⁸ Für die Frage der Vergütung von Reisezeiten ist ausschließlich der vergütungsrechtliche Arbeitszeitbegriff entscheidend.

Tip: Regeln Sie arbeitsvertraglich klar, welche Zeiten zu vergüten sind!

2. Vergütung von Dienstreisen

Ein Vergütungsanspruch kann sich aus einer Vereinbarung oder aus § 612 BGB ergeben.

a) Vergütungsvereinbarung

Wenn und soweit eine Vereinbarung zur Vergütung von Dienstreisen getroffen worden ist, gilt diese. Das ist der Fall, soweit der Mitarbeiter während der regulären Arbeitszeit reist. Hat ein Arbeitnehmer etwa einen achtstündigen Arbeitstag und nutzt diese acht Stunden, um zu einem Geschäftstermin und zurück zu fahren, ist insoweit eine Vergütung vereinbart.⁹

Auch in Bezug auf längere Dienstreisen kann eine Vergütungsvereinbarung getroffen werden. Reisen Mitarbeiter etwa regelmäßig und ggf. für mehrere Tage, ist es durchaus zweckmäßig, eine individuelle Vereinbarung zu treffen. Typischerweise wird die Reisezeit an

¹ Stöhr/Stolzenberg, NZA 2019, 505

² BAG 11.07.2006 – 9 AZR 519/09

³ BAG 14.11.2006 – 1 ABR 5/06; BAG 13.12.2005 - 1 ABR 31/03

⁴ BAG 14.11.2006 – 1 ABR 5/06

⁵ BAG 22.04.2009 - 5 AZR 292/08

⁶ Franzen, NZA 2016, 136, 136; BAG 19.03.2014 – 5 AZR 954/12

⁷ Kleinebrink, ArbRB 2011, 26, 28; Wank, RdA 2014, 285, 286

⁸ Kleinebrink, ArbRB 2011, 26, 27 ff., Wank, RdA 2014, 285, 286; BAG 12.08.2009 – 7 AZR 218/08

⁹ Hunold, NZA-Beil. 2006, 38, 43; Freyler, BB 2019, 1397

sich und Anwesenheitszeit am Zielort als vergütungswürdig angesehen, weil der Arbeitnehmer seine Freizeit nicht wie zu Hause nutzen kann. Andererseits erscheint die Gesamtzeit auch nicht als voll vergütungswürdig, weil der Mitarbeiter auch am Zielort etwa nach einem Geschäftstermin Privatinteressen nachgehen kann.

Tipp: Durch Vergütungsvereinbarungen können Diskussionen um die Vergütung von Reisezeit vermieden werden. Das ist insbesondere bei Vielreisenden sinnvoll.

b) Vergütungserwartung nach § 612 BGB

Allerdings sind ausdrückliche Vereinbarungen über die Vergütung von Reisezeit die Ausnahme. Dann stellt sich die Frage, inwiefern eine Vergütung erwartet werden darf. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu grundsätzlich aus:

*„Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, hat der Arbeitgeber als Arbeitszeit zu vergüten, wenn das vereinbart oder eine Vergütung **den Umständen nach zu erwarten war** (§ 612 Abs. 1 BGB).“¹⁰*

Es stellt also zwar jede Dienstreise, die angeordnet worden ist, Arbeitszeit dar.¹¹ Auch **Flugreisezeiten** sind also Arbeitszeit.¹² Entsprechendes gilt für **dauerhafte** Dienstreisen, also etwa eine einwöchige Auslandsreise. Eine Ausnahme gilt nur, soweit der Arbeitnehmer schläft. Das tut er nicht fremdnützig.

Ob für außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eine Vergütung erfolgen muss, ist nach der Rechtsprechung für jeden Einzelfall gesondert zu prüfen. Entscheidend sei die Verkehrssitte, die Stellung der Beteiligten zueinander sowie Umfang und Dauer der Dienstreise.¹³

Die Grenze ist bei dauerhaften Aufenthalten am Zielort erst dort zu ziehen, wo der Arbeitnehmer – etwa im Rahmen einer Entsendung – seinen Lebensmittelpunkt (wenn auch nur vorübergehend) verlegt.¹⁴

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Reiseorganisation, muss der Arbeitnehmer die Reise **kostenschonend** planen, soweit ihm das zumutbar ist. Er muss also darauf achten, unter Berücksichtigung von Reisezeit und Reisepreis insgesamt die für den Arbeitgeber kostenschonendste Reise zu wählen.¹⁵

Achtung: Fehlt es an einer Vergütungsvereinbarung, sind Dienstreisezeiten vollumfänglich zu vergüten – auch Zeiten, in denen der Arbeitnehmer am Zielort nicht konkret arbeitet!

c) Wegzeiten

Keine Arbeitszeit sind sogenannte „*Wegzeiten*“, also der Weg vom Wohnort zur Arbeitsstätte. Diese erbringt der Arbeitnehmer nicht fremd-, sondern eigennützig. Eine

¹⁰ BAG 03.09.1997 - 5 AZR 428/96

¹¹ *Stöhr/Stolzenberg*, NZA 2019, 505, 509 m.w.N.

¹² *Stöhr/Stolzenberg*, NZA 2019, 505, 510 m.w.N.

¹³ BAG 15.03.1960 - 5 AZR 409/58

¹⁴ *Stöhr/Stolzenberg*, NZA 2019, 505, 510 m.w.N.

¹⁵ BAG 17.10.2018 - 5 AZR 553/17

Ausnahme gilt insoweit wiederum für Außendienstmitarbeiter, deren jeweilige Arbeitszeit am Wohnort beginnt.¹⁶

3. Fazit

Die Vergütung von Dienstreisen geht weiter, als dies allgemein angenommen und weitgehend praktiziert wird. Arbeitgebern ist geraten, insbesondere bei Mitarbeitern, die regelmäßig und umfangreich auf Dienstreisen sind, eine ausdrückliche Vereinbarung über die Vergütung zu treffen.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de

¹⁶ LAG Düsseldorf 09.04.2014 – 7 Sa 1158/13; BAG 22.04.2009 - 5 AZR 292/08