

Mandanteninfo Februar 2019

Reisezeiten gleich Arbeitszeiten, jedenfalls bei Auslandsreisen

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

BAG, Urteil vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 (amtlicher Leitsatz)

Geklagt hat ein Mitarbeiter eines Bauunternehmens, der von August bis Oktober 2015 auf eine Baustelle nach China entsandt worden war. Für die Reise war ein Direktflug in der Economy-Class verfügbar. Auf Wunsch des Mitarbeiters wurde stattdessen ein Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai gebucht. Für insgesamt 4 Reisetage erhielt der Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils 8 Stunden. Mit der Klage macht er die Vergütung der darüber hinausgehenden Reisezeit geltend. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG die Vergütung für die Reisezeiten zugesprochen und die ebenfalls begehrten Überstundenzuschläge rechtskräftig abgelehnt. Das BAG hat dieses Urteil hinsichtlich der weiterhin streitigen Vergütung für die Reisezeiten aufgehoben und an das LAG zurückverwiesen. Auch das BAG geht davon aus, dass der Kläger Anspruch auf Vergütung der erforderlichen Reisezeiten hat. Über die Höhe konnte es jedoch mangels ausreichender Feststellungen des LAG zur Erforderlichkeit der Reisezeiten nicht entscheiden.

Der Anspruch auf Vergütung der erforderlichen Reisezeiten ergibt sich nach der Entscheidung des BAG aus § 611a Abs. 2 BGB, wonach der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung für die geschuldete Arbeitsleistung verpflichtet ist. Die erforderlichen Reisezeiten werden hier also als Arbeit eingestuft. Hinsichtlich An- und Abreise zur Arbeitsstelle ist zu unterscheiden: Die Fahrt von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Betrieb und zurück ist eigennützig, der Privatsphäre zugeordnet, und daher nicht als Teil der Arbeitsleistung anzusehen. **Die An- und Abreise zu einer Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes ist hingegen fremdnützig, im Interesse des Arbeitgebers, und damit als Arbeit zu qualifizieren, unabhängig davon, ob die Fahrt vom Betrieb oder direkt von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgt und dort wieder**

Stefan Bell

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch

Fachwältin für Arbeitsrecht
Fachwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi

Fachwältin für Arbeitsrecht
Fachwältin für Familienrecht

Christopher Koll

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp

Rechtsanwältin

Stefanie Dach

Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein

Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333030000

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

endet. Dasselbe gilt für Reisen ins Ausland, wenn sie ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und in untrennbarem Zusammenhang mit der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung stehen.

Erforderliche Reisezeiten sind mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann aber eine abweichende Regelung getroffen werden. Das BAG führt aus, dass auch ein Ausschluss der Vergütung für Reisezeiten möglich sein kann, sofern die Anforderungen des Mindestlohngesetzes eingehalten werden. In dem entschiedenen Fall ergibt sich weder individualvertraglich noch aus dem einschlägigen Tarifvertrag etwas Abweichendes.

Zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen es sich um erforderliche Reisezeiten handelt, hält das BAG Folgendes fest: Macht der Arbeitgeber Vorgaben zu Reismitteln/ -verlauf, ist die bei Einhaltung der Vorgaben benötigte Reisezeit erforderlich. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Wahl von Reismittel und/oder Reiseverlauf, hat der Arbeitnehmer im Rahmen des individuell Zumutbaren die kostengünstigste Variante zu wählen. Bei einer Flugreise ist daher grundsätzlich (nur) die Reisezeit erforderlich, die bei einem Direktflug in der Economy-Class anfällt. Auf Wunsch des Klägers wurde hiervon abgewichen, was die Reisezeit verlängert hat. **Das LAG hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob ein Direktflug dem Kläger evtl. nicht zumutbar war. Falls die individuelle Zumutbarkeit zu bejahen ist, ist die durch den Zwischenstopp in Dubai bedingte zusätzliche Reisezeit nicht erforderlich und damit nicht zu vergüten.**

Zur erforderlichen Reisezeit gehört nach der Entscheidung des BAG auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende weitere Zeitaufwand, wie Wegezeiten zum/vom Flughafen, Zeiten für Einchecken/Gepäckausgabe. Ob und inwieweit hierauf ersparte (nicht vergütungspflichtige) Wegezeiten von der Wohnung zum/vom Betrieb anzurechnen sind, hat das BAG offen gelassen. Nicht zur erforderlichen Reisezeit gehören hingegen Zeiten für eigennützige Tätigkeiten wie Kofferpacken/Duschen.

Fazit:

Das BAG stellt hier wichtige Grundsätze zur Erforderlichkeit von Reisezeiten und deren Vergütung auf. Im Einzelfall ist aber immer noch zu prüfen, ob sich etwas Abweichendes aus einem einschlägigen Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergibt und wenn, ob diese abweichenden Regelungen wirksam sind.

Grundsätzlich zu unterscheiden ist zwischen Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne und im Sinne des Arbeitszeitgesetzes/Arbeitsschutzes. Schläft ein Arbeitnehmer auf einem dienstlich veranlassten Flug, wird es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handeln; die Reisezeit kann gleichzeitig aber durchaus als vergütungspflichtige Arbeitszeit im Sinne der BAG-Entscheidung einzustufen sein. Diese Entscheidung betrifft nur die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland – sie sollte jedoch auch auf Reisen innerhalb der BRD zur Anwendung kommen. Entsprechende Klagen sollten jetzt eingereicht werden.

Rechtsanwältin Stefani Dach

Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro

