

Dienstreise als Arbeitszeit | Arbeitsrecht für Arbeitnehmer

Christian Heinzelmann Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Wichtigste zur **Dienstreise als Arbeitszeit** in Kürze

Grundsätzlich: Ob die Wegezeit der Dienstreise als Arbeitszeit gewertet wird, hängt insbesondere vom benutzten Verkehrsmittel und den Vorgaben des Arbeitgebers ab.

Wichtig: Ordnet der Arbeitgeber das Lenken eines Fahrzeugs oder die Erledigung von konkreten Aufgaben in öffentlichen Verkehrsmitteln an, liegt Arbeitszeit im Sinne des ArbZG vor.

Tipp: Die Vergütung von Dienstreisen ist oft Gegenstand von Arbeitsverträgen – nicht selten sind diese Klauseln intransparent und demnach unwirksam. Eine Prüfung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht kann deshalb Sinn machen.

Gelten Dienstreisen als Arbeitszeit? Werden sie ohne Abzug vergütet? Werden Unterschiede zwischen den verschiedenen Reisearten gemacht (z.B. Zug- oder Autofahrt)?

Diese und viele weitere Fragen stellen sich für [Arbeitnehmer](#), die häufig für Ihren Arbeitgeber unterwegs sind. Da Flexibilität und kurzfristige örtliche Ungebundenheit heutzutage von den meisten Mitarbeitern erwartet werden, sind Themen rund um die **Dienstreise** stets aktuell.

Inhaltsverzeichnis

[1 Dienstreise oder Dienstgang?](#)

[2 Gilt die Reisezeit als Arbeitszeit?](#)

[2.1 Versicherungsrecht](#)

[2.2 Arbeitszeitgesetz und Arbeitnehmerschutz](#)

[2.3 Reisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln](#)

[2.4 Reisen mit dem Pkw](#)

[3 Vergütung von Dienstreisen](#)

[4 Dienstreise trotz Corona?](#)

Dienstreise oder Dienstgang?

Im arbeitsrechtlichen Sinne handelt es sich immer dann um eine **Dienstreise**, wenn der **Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsstätte im Auftrag des Arbeitgebers tätig wird**. Zudem wird vorausgesetzt, dass ein gewisser **räumlicher Abstand zwischen Arbeitsstätte und dem Zielort der Dienstreise** besteht. Nimmt ein Mitarbeiter beispielsweise einen **mehrständigen Kundentermin im gleichen Stadtviertel** wahr, kann man wohl noch nicht von einer Dienstreise sprechen. Es handelt sich dann eher um einen sogenannten **Dienstgang**, der sich nicht von der üblichen Arbeitsleistung unterscheidet, obwohl der Arbeitnehmer das Büro verlässt.

Gesetzliche Regelungen gibt es hierzu bisher nicht, sodass jeweils die **Umstände des Einzelfalls** berücksichtigt werden müssen. So kann etwa in einer Millionenstadt wie Berlin bereits eine Dienstreise innerhalb des Stadtgebiets vorliegen, wogegen bei einer kleineren Stadt wie Passau die Wahrnehmung eines Termins wohl eher als Dienstgang zu werten ist.

Gilt die Reisezeit als Arbeitszeit?

Diese Frage ist pauschal kaum zu beantworten. Zunächst kommt es auf den rechtlichen Blickwinkel an. Hier ist stets zwischen **versicherungsrechtlichen, vergütungsrechtlichen und arbeitszeitrechtlichen Gesichtspunkten** zu unterscheiden.

Versicherungsrecht

Grundsätzlich genießen Beschäftigte während einer Dienstreise den **vollen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung**. Dies regelt § 8 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII. Solange Wege und Reisen außerhalb der Arbeitsstätte zur Durchführung der beruflichen Tätigkeit zurückgelegt werden, besteht stets Versicherungsschutz.

Probleme tauchen allerdings dann auf, wenn eine Dienstreise aus privatem Anlass unterbrochen wird. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn ein privater Besuch bei Bekannten zwischen zwei Meetings oder bereits auf dem Weg zum Zielort eingeschoben wird. Nach ständiger

Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) geht der Versicherungsschutz in solchen Fällen nicht endgültig verloren, sondern lebt mit der Fortsetzung des beruflichen Teils der Reise grundsätzlich wieder auf. Endgültig geht der Versicherungsschutz nur dann verloren, wenn ein zeitlicher Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit wegen „Zeitablaufs“ nicht mehr hergestellt werden kann (BSG vom 10.10.2006 – B 2 U 20/05 R).

Im genannten Urteil ging es um eine Geschäftsreise, die der Mitarbeiter am Freitag begonnen, für das gesamte Wochenende bei seiner Familie „unterbrochen“ und am Montag wieder aufgenommen hatte. Die Dienstreise war in versicherungsrechtlicher Hinsicht bereits am Freitag beendet. Der Versicherungsschutz fing am Montag von Neuem zu laufen an.

Exkurs: Der Schutz der **gesetzlichen Unfallversicherung** kommt dem Versicherten nicht nur auf Dienstreisen gem. § 8 SGB VII zugute, sondern in der Regel auch auf dem Weg zwischen Wohnort und Arbeitsstätte. Ausnahmen, die mit **privaten Unterbrechungen** zusammenhängen, gibt es jedoch auch hier.

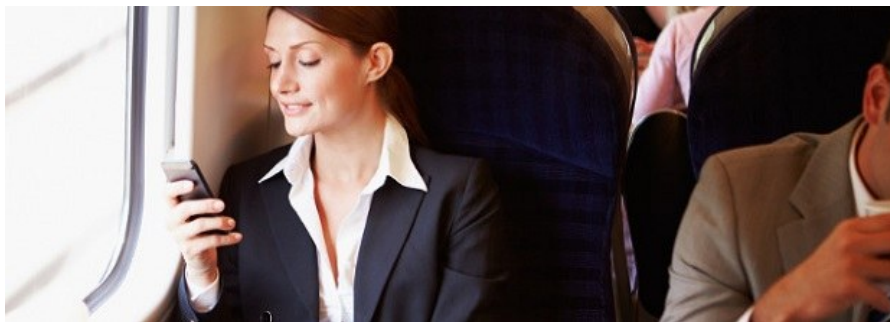
Arbeitszeitgesetz und Arbeitnehmerschutz

Arbeitszeit im Sinne des **Arbeitszeitgesetzes** ist die **Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen**. Dies regelt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das insbesondere der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmer dient. So sind beispielsweise nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit mindestens **11 Stunden Ruhezeit** einzuhalten. Um hier keinen Verstoß gegen das ArbZG zu riskieren bzw. den Arbeitgeber auf einen möglichen Verstoß hinweisen zu können, ist es wichtig zu wissen, welche Tätigkeiten als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG gelten. Probleme bereitet in der juristischen Praxis seit Jahren der Versuch, die **Wegezeiten zum Dienstreiseort** einzuordnen. Fest steht, dass Reisen regelmäßig nicht zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten eines Beschäftigten gehört.

Als Ausnahme von dieser Regel sind Arbeitnehmer zu sehen, die mangels fest zugewiesener Arbeitsstätte ihre geschuldete Arbeitsleistung nicht ohne **dauernde Reisetätigkeit** erfüllen könnten. Das ist beispielsweise bei **Außendienstmitarbeitern** oder **Berufskraftfahrern** der Fall. Wegezeiten sind dann immer als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu werten.

Bei Angestellten mit festem Dienstort ist zwischen den **Wegezeiten von der Haustür bis zur Arbeitsstelle** und **tatsächlichen Dienstreisen** zu unterscheiden. Dies ist aus dem Blickwinkel „Arbeitnehmerschutz bzw. Arbeitszeit“ anders zu beurteilen als aus versicherungsrechtlicher Sicht. Die tägliche Hin- und Rückfahrt zur und von der Arbeit ist nicht als Arbeitszeit einzuordnen, da diese noch der privaten Sphäre des Mitarbeiters zuzuordnen ist und hier kein Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit besteht.

Reisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln



© Monkey Business

Wie sind aber nun Dienstreisen im eigentlichen Sinne zu bewerten? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mittlerweile Grundsätze entwickelt, anhand derer zu beurteilen ist, ob **Wege- und Reisezeiten** als „Arbeit“ gelten. So kommt es hauptsächlich auf die **Vorgaben des Arbeitgebers** sowie auf die **Wahl des Fortbewegungsmittels** an.

Hat der Chef beispielsweise angeordnet, dass der Mitarbeiter während der Rückreise im Zug eine Besprechung nachbereiten oder andere Aufgaben erledigen soll, ist dies klar als Arbeitszeit einzuordnen. Werden keine Aufgaben zugewiesen, stellt die Reisezeit in öffentlichen Verkehrsmitteln keine Arbeitszeit, sondern Ruhezeit dar. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer freiwillig während der Zug- oder Busfahrt arbeitet, denn es bestünde die Möglichkeit, **privaten Interessen** nachzugehen, z.B. Telefonieren, Essen, Schlafen etc.

Es kommt letztlich darauf an, ob der Arbeitnehmer nach Vorgaben des Arbeitgebers über seine Zeit während der Reise **frei verfügen** kann. Sobald die **Möglichkeit zur Erholung** besteht, beginnt die Ruhepause. Es ist also möglich, dass die gem. § 5 ArbZG vorgeschriebene Ruhepause von mindestens 11 Stunden während einer langen Zugfahrt oder eines Flugs eingehalten wird. Nimmt ein Mitarbeiter beispielsweise einen auswärtigen Geschäftstermin wahr, der bis 20 Uhr dauert, und reist er anschließend mit dem Zug – Ankunftszeit 7 Uhr morgens – zurück, könnte er die Arbeit direkt im Anschluss wiederaufnehmen, ohne dass der Arbeitgeber gegen das ArbZG verstößt.

Reisen mit dem Pkw



© Idprod

Anders zu bewerten ist es jedoch, wenn der Arbeitgeber anordnet, dass das **Dienstreiseziel mit einem Pkw** erreicht werden soll. Wenn der Arbeitnehmer **Fahrer** ist, d.h. das Fahrzeug selbst lenkt, liegt Arbeitszeit vor. Dies hat den Hintergrund, dass der Fahrer sich ausschließlich auf den Verkehr konzentrieren muss und – **im Gegensatz zum Beifahrer** – keinerlei private Interessen verfolgen kann. Aber auch hier kommt es wieder auf die Zuweisung durch den Arbeitgeber an.

Überlässt er es dem Arbeitnehmer, ein Fortbewegungsmittel zu wählen, hat dieser zumindest die Möglichkeit, sich z.B. im Bus auszuruhen, und es liegt keine Arbeits-, sondern Ruhezeit vor. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Reise in öffentlichen Verkehrsmitteln vorschreibt, der Arbeitnehmer aber dennoch mit dem Pkw fährt.

Als Faustregel kann somit festgehalten werden: Ordnet der Arbeitgeber das **Lenken eines Fahrzeugs** oder die **Erledigung von konkreten Aufgaben in öffentlichen Verkehrsmitteln** an, liegt Arbeitszeit im Sinne des ArbZG vor. Alles andere wird als Ruhezeit gewertet. Als Ruhezeiten werden nach diesen Grundsätzen auch die **Aufenthaltszeiten am Dienstreiseort** gewertet, in denen keine Arbeit vom Arbeitgeber angeordnet wurde, z.B. Hotelaufenthalte oder sonstige Leerlaufzeiten zwischen geschäftlichen Terminen.

Vergütung von Dienstreisen

Liegt die Wege- und Reisezeit **innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit**, wird Reisetätigkeit als vertragsübliche Arbeitsleistung gleichermaßen vergütet. Ein Ausschluss von der Vergütungspflicht wäre unwirksam. Auch bei Arbeitnehmern, deren Hauptleistungspflichten das Zurücklegen von Wegen sind, ist die Sachlage klar. Diese müssen vergütet werden. Unklarheiten tauchen nur dann auf, wenn die Dauer der Dienstreise die regelmäßige Arbeitszeit übersteigt. Es bietet sich an, dieses Thema zum Gegenstand einer **tarifvertraglichen, betrieblichen oder auch arbeitsvertraglichen Vereinbarung** zu machen. Wer eine solche Regelung bereits im [Arbeitsvertrag](#) hat, sollte diese genau prüfen bzw. prüfen lassen. Nicht transparent und daher unwirksam sind z.B. pauschale Regelungen, wonach Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, mit der Grundvergütung abgegolten sind.

Sind die Einzelheiten zur Vergütungspflicht nicht individual- oder kollektivrechtlich geregelt, kommt es nach der Rechtsprechung des BAG jeweils auf die **Einzelumstände** an. Die Grundsätze ähneln denen, die bezüglich des ArbZG aufgestellt worden sind. Beispielsweise fließt es in die Bewertung mit ein, ob der Arbeitnehmer während der Reise in irgendeiner Form belastende und dem Interesse des Arbeitgebers dienende Tätigkeiten erfüllt. Überlässt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Reisezeit zur freien Verfügung, spricht dies eher gegen eine Vergütungspflicht.

Aus Arbeitnehmersicht sind klare Regelungen durchaus wünschenswert, da dann von Beginn an geklärt ist, welche Dienstreisezeiten zu vergüten sind, soweit diese außerhalb der normalen Arbeitszeit anstehen.

Dienstreise trotz Corona?

Arbeitnehmer können grundsätzlich zu Dienstreisen verpflichtet sein, wenn dies im [Arbeitsvertrag](#) so vereinbart ist. Allerdings darf der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht vom Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nur zu verlangen, wenn Interessen des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt werden. Gerade während der Corona-Krise hat der Arbeitgeber ein besonderes Augenmerk auf den Schutz von Leib und Leben der Person des Arbeitnehmers zu richten. Nicht nur, aber gerade wegen Corona ist bei jeder einzelnen Dienstreise die Verhältnismäßigkeit und die Interessenabwägung durchzuführen.