

# Vergütung von Reisezeiten

Axel Bertram  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Reisezeit # Arbeitszeit?

ArbZG



Vergütung



# ArbZG

Reisezeit = Arbeitszeit wenn:

- Arbeiten (Lesen/Schreiben/Telefonieren etc.) während der Reise
- Fahrzeug selbst steuern

Empfehlung: ggf. klare Anweisung zum Verhalten während der Reisezeit!



# ArbZG

Reisezeit → keine Arbeitszeit

- „Mitfahren“ im ruhigen Zustand der Entspannung“



# Vergütung

Daheim



regelmäßige Arbeitsstätte



An- und Abfahrt: keine Arbeitszeit

Vorausgesetzt: regelmäßige Arbeitsstätte vereinbart



Daheim



Kunde/Baustelle  
(ohne regelmäßige Arbeitsstätte)



- komplette Fahrzeit ab Verlassen der Haustüre ist Arbeitszeit
- kein Abzug einer theoretischen Anfahrt zum Betrieb des Arbeitgebers

Daheim

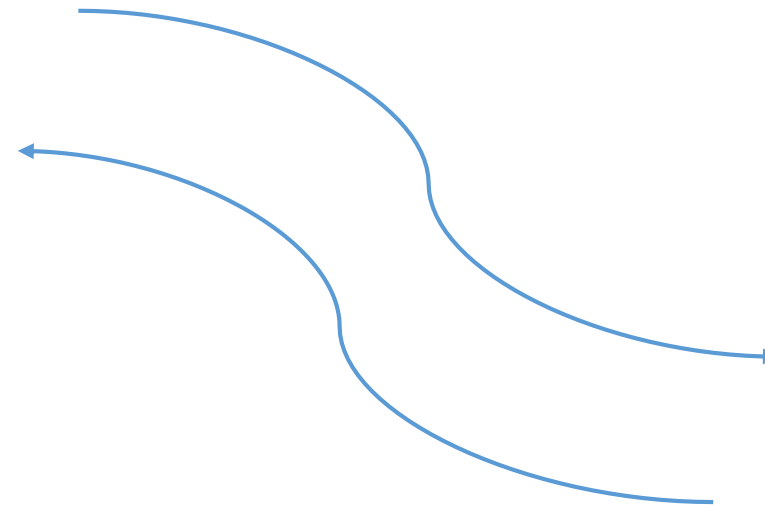


Reisezeiten?

regelmäßige Arbeitsstätte



Kunde/Baustelle



# Variante 1

- innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte Reisezeiten zählen als Arbeitszeit
- wirtschaftliches Risiko des AG, seine AN sinnvoll einzusetzen



# Variante 2

Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit  
weil

- an einem Arbeitstag über die vereinbarte Arbeitszeit gereist wird, oder
- an einem eigentlich arbeitsfreien Tag gereist wird.

## Rechtslage bisher:

- unklar/überwiegend kein Anspruch auf Vergütung

## Rechtslage neu (BAG 17.10.18 - 5 AZR 553/17):

- Erforderliche Reisezeiten sind mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen.

# Es sei denn:

- abweichende Regelung in einem TV oder
- in einem Arbeitsvertrag

➔ Vergütung kann auch ganz ausgeschlossen werden, sofern insgesamt der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

# Vertragliche Regelung sinnvoll?

Bedarf: Reisezeiten für das Arbeitsverhältnis relevant?

Motivation und Akzeptanz: die schönste Regelung hilft nicht, wenn die Mitarbeiter nicht mehr bereit sind, zu reisen.

Fazit: die „richtige“ Klausel wird man nur selten pauschal finden.

# Sonstige Rahmenbedingungen

- Vertrag mit pauschaler Abgeltung aller Überstunden
  - ➔ sollte auch für Reisezeiten passen (je nach Formulierung) aus Transparenzgründen ggf. eindeutig regeln
- Vertrag mit Abgeltung eines konkreten Überstundenkontingents
  - ➔ wie oben, ausdrückliche Regelung empfiehlt sich, insbesondere um Ausschöpfung des Überstundenkontingents vorzubeugen
- Vertrag ohne Abgeltung von Überstunden
  - ➔ ausdrückliche Regelung erforderlich



# bei Regelung beachten:

- unterschiedliche Varianten von Reisen
  - Reisen innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit
  - Mindestlohn
  - Transparenz?!?
- 
- Sonderkonstellationen:
    - Home Office
    - Teilzeit
    - vertragliche Regelung zum Arbeitsort

Vielen Dank