

Rund um die Uhr: Was ist Arbeitszeit?

Von Tobias Fischer, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Die Wirtschaftstheorie definiert Arbeit als „jede planmäßige menschliche Tätigkeit, die auf Erzielung von Einkommen zur Bedarfsdeckung gerichtet ist“. Für die Bestimmung der Arbeitszeit in Deutschland halten die Gesetze jedoch keine allgemein gültige und griffige Definition vor. Die juristische Interpretation von „Arbeitszeit“ kann (jeweils) unterschiedlich ausfallen. Gerichtlicher Streit ist deshalb vorprogrammiert. Ein klassisches Problemfeld ist die Dienst- oder Geschäftsreise.

Innerhalb eines Arbeitsverhältnisses kommt dem Begriff der Arbeitszeit auf ganz unterschiedlichen Ebenen Bedeutung zu: etwa bei der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen das vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldete oder gesetzlich mit dem Arbeitszeitgesetz begrenzte Maß an Arbeit erweiterbar ist (Ableistung von Überstunden bzw. Mehrarbeit), ob in diesem Sinn erbrachte Sonderleistungen vom Arbeitgeber zu vergüten sind und unter welchen Voraussetzungen Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht zukommt.

Im Rahmen des Direktionsrechts (also unter Wahrung billigen Ermessens) hält die Rechtsprechung Arbeitgeber für berechtigt, Dienstreisen anzuordnen (sofern das Reisen nicht ohnehin für die Tätigkeit charakteristisch ist). Ist man während der regulären Arbeitszeit unterwegs, ergeben sich rechtlich kaum Schwierigkeiten. Fällt die An- oder Abreise allerdings in die Zeit, die man für Freizeit halten darf, bewertet das Bundesarbeitsgericht Reisezeit nur sehr zurückhaltend als Arbeitszeit, denn laut BAG erbringe ein Arbeitnehmer durch das bloße Reisen keine Arbeitsleistung. Arbeit sei eine Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses diene. Mit dem Reisen als solchem sei aber keine Tätigkeit verbunden, die im Interesse des Arbeitgebers ausgeübt werde. Der Umstand, dass die Dienstreise in seinem Interesse unternommen werde, mache die dafür aufgewendete Zeit nicht automatisch zu Arbeitszeit.

Anderes könne dann gelten, wenn der Arbeitgeber etwa das Führen eines PKW für die Reise anordne oder der Arbeitnehmer (weisungsgemäß) im Zug Akten bearbeite. Bleibt es dem Arbeitnehmer überlassen, wie er die Fahrt organisiere und insbesondere wie er die Fahrtzeit gestalte, sei die Reisezeit keine Arbeitszeit, sondern sogar Ruhezeit im Sinn des Arbeitszeitgesetzes. Wegen dieses engen – an die konkrete tätigkeitsbezogene Beanspruchung anknüpfenden – Verständnisses von Arbeitszeit wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zurückgedrängt, obwohl es gerade dazu dienen soll, die Interessen der Arbeitnehmer an einer klar abgrenzbaren Zeit für die Gestaltung des Privatlebens zur Geltung zu bringen.

Fehlen ausdrückliche Regelungen im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen, wird die Frage der Vergütung solcher Reisezeiten im Einzelfall entschieden (§ 612 BGB). Angesichts zunehmender allgemeiner Flexibilität und ständiger Erreichbarkeit in nahezu allen Arbeitsbereichen wird es allerdings die Erwartung des Arbeitgebers sein, derlei „Mehrarbeit“ sei vom Gehalt bereits abgedeckt. Ob und inwieweit die in vielen Verträgen enthaltenen Regelungen zulässig sind, wonach Überstunden – etwa aufgrund von Dienstreisen – pauschal als mit der Vergütung abgegolten behandelt werden, steht jedoch in der Diskussion.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de