

## FM.legal.bites | Employment: Dienstreisen und Arbeitszeit – ein komplexes Verhältnis

### Ein Beitrag von Sarah Lurf

Unternehmen schicken ihre Dienstnehmer:innen regelmäßig auf Dienstreise. Und doch sind die Spielregeln rund um Arbeitszeit auf Dienstreisen vielen Unternehmen nicht vollständig klar. Wann liegt während einer Dienstreise eigentlich Arbeitszeit vor? Was bedeutet das für Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten? Und was gilt für die An- oder Abreise am Wochenende? Während bei leitenden Angestellten, die nicht den Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen unterliegen, erheblicher Gestaltungsspielraum besteht, gelten für sonstige Dienstnehmer:innen strenge gesetzliche Grenzen und komplexe Regelungen mit wesentlichen Konsequenzen für die korrekte Arbeitszeiterfassung, die Einhaltung gesetzlicher Obergrenzen und die Vergütung.

#### 👉 Wann liegt überhaupt Arbeitszeit vor?

Eine Dienstreise besteht aus der Reisebewegung und dem – allenfalls mehrtägigen – Aufenthalt – vor Ort. Zeiten einer Dienstreise gelten als Arbeitszeit, wenn der/die Dienstnehmer:in im Auftrag des Unternehmens den Arbeitsort verlässt, um an einem anderen Ort die Arbeitsleistung zu erbringen. Keine Arbeitszeit liegt vor, wenn es sich um übliche Ruhezeiten handelt, die auch tatsächlich genutzt werden. Das sind Zeiten, über die der/die Dienstnehmer:in bei Dienstreisen grundsätzlich ebenso frei verfügen kann wie bei Nichtarbeit am ständigen Arbeitsort. Während der Reisebewegung könnte dies etwa das Mittagessen im Restaurantwagen des Zuges oder bei der Raststation sein sowie die Nachtruhe im Schlafwagen; während des Aufenthaltes vor Ort wäre dies die Freizeitgestaltung vor Ort sowie Ruhezeiten im Hotel.

**Wichtig:** Allein die räumliche Einschränkung auf einer Dienstreise führt nicht dazu, dass der gesamte Aufenthalt an einem anderen Ort als Arbeitszeit zu werten ist – insbesondere bei mehrtägigen Dienstreisen. Nicht jede Reisebewegung und nicht jeder Aufenthalt am Zielort sind automatisch Arbeitszeit.

#### 👉 Aktive vs. passive Reisezeit – und was das bedeutet

Sofern Arbeitszeit vorliegt, unterscheidet man bei der Reisebewegung zwischen aktiver oder passiver Reisezeit. Von aktiver Reisezeit spricht man, wenn der/die Dienstnehmer:in über die bloße Reisebewegung hinaus tätig wird, etwa indem er/sie sich im Zug auf einen Termin vorbereitet oder angewiesen wurde, im eigenen PKW zu fahren und allenfalls noch Kolleg:innen zu befördern.

Von passiver Reisezeit spricht man hingegen, wenn zwar Arbeitszeit vorliegt, der/die Dienstnehmer:in aber keine Arbeitstätigkeit im engeren Sinn ausübt, also etwa mit dem Zug fährt oder Beifahrer:in im PKW ist, Wartezeiten hat, aber über diese Reisebewegungen hinaus nicht arbeitet.

Die Unterscheidung hat erhebliche Rechtsfolgen:

Während aktive Reisezeit wie reguläre Arbeitszeit zu behandeln ist, können bei passiver Reisezeit die Höchstarbeitszeiten überschritten werden, eine geringere Entlohnung vereinbart werden, und bei ausreichenden Erholungsmöglichkeiten die tägliche Ruhezeit verkürzt werden.

Aktive und passive Reisezeiten müssen daher getrennt erfasst werden, damit diese Privilegierungen korrekt in Anspruch genommen werden können.

**Praxistipp:** Wer die Erleichterungen nutzen möchte, sollte Dienstnehmer:innen vorab aktiv schulen. Denn wer während der Reisebewegung tatsächlich arbeitet (Mails beantwortet, Calls führt, sich in Unterlagen einliest) macht aus passiver aktive Reisezeit, mit der Folge, dass die gesetzlichen Privilegien nicht greifen. Ob Arbeitsleistungen während der Reisebewegung zu erbringen sind oder nicht, liegt in der Dispositions- und Weisungsbefugnis des Unternehmens. Die klare Anweisung, während der Reise keine Arbeitsleistung zu erbringen, ist daher nicht nur zulässig, sie ist in vielen Fällen arbeitsrechtlich sinnvoll.

### 👉 **Besonderheiten bei der Vergütung**

Von der Frage der Arbeitszeit strikt zu trennen ist die Frage der Vergütung von Dienstreisen. Viele Kollektivverträge sehen eigene Regelungen zu Tage- und Nachtgeldern vor und definieren dabei den Begriff der „Dienstreise“ teils eigenständig. Diese KV-Definitionen sind für die Frage relevant, ob und in welchem Ausmaß Tage- oder Nachtgelder gebühren. Sie entfalten jedoch keine Wirkung für die Beurteilung der Arbeitszeit. Ob Höchst- oder Mindestarbeitszeiten eingehalten oder Mindestruhezeiten gewahrt sind, richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben des AZG und ARG sowie dem in diesem Beitrag skizzierten Arbeitszeitbegriff. Beide Regelungsebenen sind daher parallel im Blick zu behalten.

### 👉 **Reisebewegungen am Wochenende – ist das zulässig?**

Eine häufig unterschätzte Frage ist, ob die An- oder Abreise überhaupt während der Wochenend- oder Feiertagsruhe erfolgen darf.

Die Bestimmungen über die Arbeitsruhe erlauben eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe, wenn diese zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin gelegen ist. Die Reisebewegung am Wochenende ist damit gesetzlich ausdrücklich erlaubt.

Allerdings ist die konkrete Ausgestaltung entscheidend: Wird die Kernruhezeit beeinträchtigt und ist dabei das aktive Lenken eines Fahrzeugs angeordnet oder aus dienstlichen bzw. verkehrstechnischen Gründen unvermeidlich, kann eine Ersatzruheverpflichtung entstehen.

### 👉 **Was tun?**

Arbeitszeitaufzeichnungen bei Dienstreisen konsequent und differenziert führen: Reisebewegung, Arbeitsleistung vor Ort und Freizeit getrennt erfassen.

Aktive und passive Reisezeit getrennt erfassen, damit die Privilegierungen des § 20b AZG korrekt in Anspruch genommen werden können. Das gilt auch dann, wenn keine geringere Vergütung für passive Reisezeit gebührt, damit die Zulässigkeit etwaiger Überschreitungen der Höchst- oder Mindestarbeitszeit dokumentiert ist.

Mitarbeitende schulen und klar anweisen, was während der Reisebewegung zu tun und zu unterlassen ist.

Bei Reisebewegungen am Wochenende: prüfen, ob dies notwendig oder im Interesse des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin ist, und die konkrete Situation (Verkehrsmittel, Anordnung, Kernruhezeit) im Blick behalten.

Die korrekte Handhabung von Reisezeiten ist keine bloße Formalität. Fehler bei der Aufzeichnung können zu Verstößen gegen Höchstarbeitszeitgrenzen und Mindestruhezeiten führen und verwaltungsstrafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.