

(Etwas) mehr Klarheit bei der Vergütungspflicht von Reisezeiten

Categories : [Arbeitsrecht](#)

Tagged as : [5 AZR 533/17](#), [Arbeitnehmer](#), [Arbeitsvertrag](#), [Mindestlohn](#), [Reisemittel](#), [Reiseverlauf](#), [Reisezeitenvergütung](#), [Tarifvertrag](#), [Vergütungspflicht](#), [Vertragsklausel](#), [Wahlrecht](#), [zeitanteiliges Gesamtgehalt](#)

Date : 6. Februar 2019

Vor einigen Monaten sorgte ein [Urteil](#) (v. 17.10.2018, Az. 5 AZR 533/17) des [Bundesarbeitsgerichts](#) (BAG) für Aufsehen ([wir berichteten](#)), in dem es um die Vergütung von Reisezeiten von Arbeitnehmern geht. Jetzt liegen die Entscheidungsgründe dieses Urteils vor. Hier das Wichtigste in Kürze:

Grundsätzlich gilt ab sofort: Jeder in- oder ausländische Einsatz außerhalb des Betriebs, den der Arbeitnehmer ausschließlich im Interesse seines Arbeitgebers unternimmt, ist **vergütungspflichtige** Arbeit - und zwar „von A bis Z“, soweit nur „**erforderlich**“.

Dazu zählen zum Beispiel auch erforderliche Zeiten für An- und Abreise (gleich ob vom Betrieb oder vom Wohnort aus) zum Flughafen, Einchecken, Passkontrolle und Gepäckausgabe, nicht jedoch Kofferpacken und Duschen. Die Höhe der Vergütung pro Zeiteinheit ist nicht reduziert, sondern entspricht der „normalen“ Arbeitsvergütung.

Kein Grundsatz ohne Ausnahme

Das BAG weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass die Vergütungspflicht für Reisezeiten ganz oder teilweise durch Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen werden kann, so dass - jedenfalls im Grundsatz - Reisezeiten gar nicht vergütet werden müssen.

In mehrfacher Hinsicht steckt der Teufel allerdings im Detail - zwei Beispiele:

- Die Vergütungspflicht durch Vereinbarung bis auf Null zu reduzieren, ist nur möglich, sofern dem betreffenden Arbeitnehmer unter Zugrundelegung seines zeitanteiligen Gesamtgehalts zumindest auch für Reisezeiten der **Mindestlohn** verbleibt („**Berechnungselement**“).

Diese Untergrenze muss im Arbeitsvertrag explizit genannt werden und der Text der Klausel hinreichend transparent sein („**Formulierungselement**“). Zu den insofern gestiegenen Voraussetzungen ist erst vergangenen September eine neue BAG-Entscheidung des 9. Senats ergangen.

- Welche Reisezeiten **erforderlich** im oben genannten Sinne sind, hängt laut BAG auch davon ab, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Reisemittel (z.B. Flugzeug) oder den Reiseverlauf (z.B. Direktflug oder Umsteigeflug) **vorgibt oder** insofern ein **Wahlrecht** einräumt. Ein Wahlrecht hat für den Arbeitnehmer den Nachteil, dass er vor Gericht darlegen und beweisen muss, die „**kostengünstigste**“ Reisevariante gewählt zu haben. Das ist auch deswegen nicht einfach, weil unklar ist, ob es dem BAG insoweit um die Höhe der Lohnkosten (also Zeit) oder/und z.B. der Flugkosten geht.

Auf das Arbeitszeitrecht hat das Urteil keinen Einfluss. Es geht ausschließlich um die Frage der **Vergütungspflicht**. Ob Reisezeiten auch in **arbeitszeitrechtlicher** Hinsicht „Arbeitszeit“ sind, ist anhand

anderer Maßstäbe zu beurteilen. Der von einigen Pressevertretern im Oktober „getwitterte“ Einfluss des Urteils auf das Arbeitszeitrecht blieb also aus.

Arbeitgeber sollten ihre Chance ergreifen und - soweit noch nicht geschehen - ihre Vergütungspflicht für Reisezeiten arbeitsvertraglich minimieren, sofern kein Tarifvertrag entgegensteht. Dies gilt jedenfalls für Neueinstellungen. Bei der Bestandsbelegschaft ist es eine Frage der Umsetzbarkeit, da zur Vertragsänderung das Einverständnis des betreffenden Arbeitnehmers erforderlich ist.

Die Formulierung der neuen Vertragsklausel ist nicht trivial und sollte jedenfalls vorsorglich auch die Wahrung der Mindestlohn-Untergrenze enthalten. Eine ungünstig formulierte oder gar unwirksame Klausel kann das Unternehmen teuer zu stehen kommen.

Ferner sollte sogar bei vergleichsweise gut verdienenden Arbeitnehmern mit nicht unerheblicher Reisetätigkeit die Mindestlohn-Berechnung durchgeführt werden, und zwar unter Berücksichtigung der zu (prognostizierenden) Reisezeiten. Diese Berechnung wäre immer dann zu wiederholen, wenn der Mindestlohn angepasst - also erhöht - wird. Der gesetzliche Mindestlohn liegt derzeit bei 9,19 Euro.

Schlussendlich sollte das Unternehmen entscheiden, ob man dem Arbeitnehmer - mit den oben aufgezeigten Konsequenzen - ein Wahlrecht betreffend Reisemittel und Reiseverlauf einräumt.

Ansprechpartner: [Dr. Jost Eder](#)/[Bernd Günter](#)/[Sandra Schug](#)