



Arbeitszeit während Dienstreisen

Folgende Sachverhalte können dabei eine Rolle spielen:

- Arbeitszeitgarantie
- Anfallende Mehrarbeit am Geschäftsort und Ausgleich
- Ausgleich von weiteren Reisezeiten

A: Arbeitszeitgarantie:

Grundsätzlich gilt zwar, dass der Zeitaufwand für Dienstreisen **keine Arbeitszeit** darstellt (BAG vom 22.02.1978 - 4 AZR /579/76). § 6 Abs. 11 TV-L trifft aber eine hiervon teilweise zu Gunsten des Beschäftigten abweichende Regelung: Grundsätzlich gilt **nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit**. Es wird jedoch **mindestens** die auf den Reisetag entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese ohne Anrechnung der Reisezeit nicht erreicht würde. Dies gilt auch für die Reisetage. Das bedeutet letztlich, dass mindestens die tägliche Soll-Arbeitszeit zugrunde gelegt wird: bleibt die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort hinter der auf den Tag anfallenden Arbeitszeit zurück, werden Reisezeiten bis zur Dauer der auf den Tag entfallenden Arbeitszeit berücksichtigt.

Beispiel 1 Garantieregel:

Bei gleitender Arbeitszeit ist tägliche Arbeitszeit in der 39,5 Stunden-Woche von Mo bis Fr = 7:54 Stunden. Es werden im Rahmen einer 1-tägigen Dienstreise an einem Montag 6 Stunden tatsächliche Arbeit vor Ort bei 4 Stunden Reisezeit geleistet. Da lediglich 6 Stunden tatsächliche Arbeitszeiten vorliegen, gilt die Garantieregel und es wird die regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, also 7:54 Stunden, indem die Reisezeiten von 4 Stunden, bzw. ein Teil hiervon, mit berücksichtigt werden.

Exkurs: Auftanken des Mietwagens während Dienstreise.

Hier können die Höchstarbeitszeitgrenzen (werktägliche 10-Stunden-Grenze) des ArbZG keine entscheidende Rolle spielen, weil man das Tanken zur „Reise“ zurechnen müsste und folglich keine Arbeitszeit vorliegt. Selbst wenn es Arbeitszeit wäre, würden im Normalfall innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich wohl kaum überschritten (§ 3 ArbZG). Die spezialtarifliche Regelung der Arbeitszeit für Personenkraftwagenfahrer (einschl. Lenkzeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, Reparaturen, Wartung, Sonstiges ...) kann hier nicht gelten (§ 2 PKW-Fahrer-TV-L). Allerdings sollte, um rechtlich abgesichert zu sein, auf die sog. Ruhezeit des § 5 ArbZG geachtet werden: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“

B: Anfallende Mehrarbeit am Geschäftsort und Ausgleich:

Es kann schon vorkommen, dass am auswärtigen Geschäftsort (Inland oder Ausland) die übliche tägliche bzw. wöchentliche Soll-Arbeitszeit überschritten wird und ein im Raum stehender Ausgleich zur Sprache kommt, also ein Arbeitszeitausgleich oder auch die Auszahlung einer Überstunden- oder (bei Teilzeitbeschäftigten) Mehrarbeitsvergütung.

Einen Arbeitszeitausgleich regeln die Universitätseinrichtungen selbst im Rahmen der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit an der Universität Stuttgart vom 04.09.2018. Etwas anders gilt für Überstunden und Mehrarbeit:



Aus den tariflichen Regelungen zu den Überstunden, die auch bei Dienstreisen gelten, folgt, dass Überstunden *nur anfallen*, wenn am auswärtigen Geschäftsort durch die dienstliche Inanspruchnahme mehr Arbeitsstunden geleistet werden, als eigentlich vorgesehen sind und dadurch die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritten wird und ein Ausgleich dieser Stunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht stattfindet. Bei Mehrarbeit stellt sich die Frage, ob, bezogen auf die regelmäßige Arbeitszeit von 39,5 Stunden, bei bestehender Teilzeit bis zu dieser Grenze weitere Arbeitsstunden angefallen sind.

Überstunden oder bei Teilzeitbeschäftigten entsprechende Mehrarbeit müssten allerdings vor Beginn einer Dienstreise von der Zentralen Verwaltung *auf Antrag und nach Zustimmung des Personalrats vorher angeordnet worden sein*. Auch die entsprechende Finanzierung müsste vorher sichergestellt sein. Insofern dürfte ein solches Verfahren kaum praktische Relevanz erlangen.

Schlussendlich kann es deshalb für im Rahmen von Dienstreisen angefallene Mehrarbeit letztlich immer nur zu einem **Ausgleich durch Freizeit** kommen (Flexibilisierung).

Beispiel 2 Überstunden/Mehrarbeit:

Bei gleitender Arbeitszeit ist tägliche Arbeitszeit in der 39,5 Stunden-Woche von Mo bis Fr = 7:54 Stunden. Es werden im Rahmen einer 1-tägigen Dienstreise an einem Montag 10 Stunden tatsächliche Arbeit vor Ort bei 4 Stunden Reisezeit geleistet. Sofern 10 Stunden tatsächliche Arbeitszeit vorliegen, wäre von Mehrarbeit im Umfang von 2 Std. 6 Min. auszugehen.

C: Ausgleich von weiteren Reisezeiten:

Zu den übrigen Reisezeiten selbst gibt es zwar eine spezielle tarifliche Regelung (§ 6 Abs. 11 TV-L); das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (MFW) trifft hierzu unter Hinweis auf das Beamtenrecht eine abweichende Regelung. Die Hinweise des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht regeln hierzu generell, dass bei Dienstreisen von Tarifbeschäftigten deren *Reisezeiten in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Regelungen* angerechnet werden können. Zur weiteren Information möchten wir auf das Rundschreiben Nr. 44/2019 verweisen.