

Reisezeiten und Überstunden

Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, sind nur dann vergütungspflichtig, wenn dies vereinbart, oder eine Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist (§ 612 Abs I BGB).

Eine gesetzliche Regelung, nach der Reisezeiten wie vergütungspflichtige Arbeitszeit u bewerten sind, besteht nicht.

BAG vom 26.07.2006- 7 AZR 495/04-

Hinweise und Empfehlungen für die Praxis:

Das BAG hat klar gestellt, dass nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer für den Beweis für die Überstunden erbringen muss.

Jedoch ist in der Praxis Zurückhaltung vor dieser Aussage geboten, weil die Arbeitsgerichte immerhin dann, wenn der Arbeitgeber die „Überstunden“ bezahlt hat, davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Überstunden gebilligt hat.

Eine Billigung oder Duldung der Überstunden wird in der Praxis der Normalfall sein, wenn der Arbeitgeber bemerkt hat, dass der Mitarbeiter Überstunden leistet und dies auch weiterhin zulässt. Wenn der Arbeitgeber hiergegen nichts unternimmt, nimmt er die Überstunden duldend entgegen, so dass der Arbeitnehmer den Anspruch auf Überstundenvergütung hat.

Erfreulich ist die Klarstellung des BAG zu der immer wieder erneut auftretenden Frage der Reisezeit. **Das Arbeitszeitgesetz regelt nicht die Vergütung der Reisezeit.** Die Reisezeit wird nur dann vergütet, wenn dies zwischen den Vertragspartnern oder in einer kollektiven Regelung (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) ausdrücklich festgelegt wird. Darüber hinaus sind Reisezeiten nur dann zu vergüten, wenn mangels einer ausdrücklichen betrieblichen Regelung die Reisezeiten im Betrieb üblicherweise vergütet werden.

Ansonsten ist Reisezeit nur dann Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer, beispielsweise der Gefangenenaufseher im Zug, seine geschuldete Arbeit während der Reise auf Anordnung des Arbeitgebers verrichtet, wie beispielsweise der Aufseher über den Gefangenen während der Reisezeit im Zug.

Allerdings ist Reisezeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder mit dessen Duldung während der betriebsüblichen Arbeitszeit zurück gelegt wird, innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit wie Arbeitszeit zu vergüten und vom Arbeitnehmer grundsätzlich nicht nachzuholen.