

## Betriebsausflug

### Arbeitszeit – Anspruch auf Arbeitsbefreiung?

#### Praxisfall:

Die Mitarbeiter/innen der Kindertagesstätte A unternehmen am Freitag einen Betriebsausflug. Mitarbeiterin E, die als Erzieherin teilzeitbeschäftigt ist und freitags normalerweise nicht arbeitet, nimmt an dem Ausflug teil. Erzieherin D, die vollzeitbeschäftigt ist, geht nicht mit auf den Ausflug, sondern bleibt zu Hause, da die Einrichtung während des Betriebsausfluges geschlossen ist. Von D verlangt der Dienstgeber, dass sie die fehlende Zeit nacharbeitet.

- a) Muss D den Freitag nacharbeiten?
- b) Hat E für die Teilnahme am Betriebsausflug Anspruch auf Vergütung?

#### a) Muss D nacharbeiten?

##### **Nichtteilnahme an einem Betriebsausflug, der während der Arbeitszeit stattfindet**

Grundsätzlich ist die Teilnahme an einem Betriebsausflug freiwillig. Mitarbeiter/innen, die an dem Ausflug teilnehmen, erhalten vom Dienstgeber Arbeitsbefreiung und werden entsprechend vergütet. Mitarbeiter/innen, die nicht teilnehmen, müssen ihre übliche Arbeitsleistung erbringen. Das heißt, die D müsste am Freitag in der Einrichtung arbeiten. Sie kann aber nicht arbeiten, da die Kindertagesstätte an diesem Tag geschlossen ist.

Es stellt sich die Frage, wer in diesem Fall das „Beschäftigungsrisiko“ trägt. Dienstgeber oder Dienstnehmer?

Nach **§ 615 Satz 1 BGB** behält der Dienstverpflichtete (hier die D) den Vergütungsanspruch und muss nicht nacharbeiten, wenn der Dienstberechtigte (Dienstgeber der Einrichtung) in Annahmeverzug ist.

Mit anderen Worten: Die D muss nicht nacharbeiten, wenn ihr Dienstgeber verpflichtet wäre sie an dem Ausflugstag in der Einrichtung zu beschäftigen und dies aber nicht tut.

Gemäß **§ 293 BGB** kommt der Gläubiger (hier der Dienstgeber der D) in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung (Arbeitsleistung der D) nicht annimmt.

Voraussetzungen des Annahmeverzuges nach § 293 BGB:

1. Bestehendes Arbeitsverhältnis
2. Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers
3. Nichtannahme der Arbeitsleistung
4. Angebot der Arbeitsleistung

Die Kriterien 1 bis 3 sind hier unproblematisch. Fraglich ist, ob die D ihre Arbeitsleistung **zur richtigen Zeit** anbietet. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung **zur rechten Zeit, am rechten Ort und in der rechten Weise** anbieten.

Zur „rechten Zeit“ bedeutet, dass der Dienstnehmer seine Arbeitskraft zu einer Zeit anbieten muss, zu der die Arbeitsleistung vom Dienstgeber auch angenommen werden kann. **Nicht „zur rechten Zeit“ bietet ein Arbeitnehmer seine Arbeitskraft** beispielsweise an, **wenn das Angebot am Tage eines Betriebsausfluges erfolgt (LAG Köln v. 12.04.2002 – 11 Sa 1327/01).**

Das heißt, die D hat ihre Arbeitsleistung nicht zur rechten Zeit angeboten. Der Dienstgeber konnte und musste sie während des Betriebsausfluges nicht beschäftigen, da er auf Grund der Betriebsstruktur der Einrichtung keine Beschäftigungsmöglichkeit für die D hatte. Denn wenn die Einrichtung geschlossen ist, kommen auch keine Kinder, die betreut werden können. Es liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

### **Ergebnis:**

Die D muss nacharbeiten, evtl. Überstunden abbauen oder einen Urlaubstag nehmen.

Anmerkung Urlaub:

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Von diesem Grundsatz kann aber abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber beispielsweise „dringende betriebliche Belange“ geltend machen kann.

Ein dringender betrieblicher Belang kann darin bestehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Grund der Betriebsstruktur während des Betriebsausfluges nicht beschäftigen kann.

## **b) Hat die E Anspruch auf Vergütung?**

### **Teilnahme an einem Betriebsausflug, der außerhalb der individuellen Arbeitszeit stattfindet**

Ein Vergütungsanspruch besteht, wenn die Teilnahme am Betriebsausflug Arbeitszeit ist. Das ist nicht der Fall. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sollen nur die Mitarbeiter/innen erhalten, die während der betrieblichen Arbeitszeit an dem Ausflug teilnehmen. Findet der Betriebsausflug außerhalb der Arbeitszeit statt, besteht kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

#### **Ergebnis:**

Die teilzeitbeschäftigte E hat für die Zeit, die sie am dem Betriebsausflug teilgenommen hat, keinen Vergütungsanspruch.

#### **Anmerkung:**

Einige Dienstgeber gewähren Teilzeitkräften auf freiwilliger Basis einen finanziellen Ausgleich für die Teilnahme und rechnen ihnen Arbeitsstunden an, wenn der Betriebsausflug außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit stattfindet. Bei mehrmaliger vorbehaltloser Gewährung kann hieraus eine sog. Betriebliche Übung<sup>1</sup> entstehen, die der Dienstgeber nicht mehr ohne weiteres ändern kann und den betreffenden Dienstnehmern einen Anspruch auf Vergütung gibt.

<sup>1</sup> Ausführliche Infos zum Thema „Betriebliche Übung“ finden Sie auf unserer Homepage [http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_a/diaga.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm) unter „A-Z“ – Betriebliche Übung