
Arbeitszeit und Wegezeiten

Bei der Beantwortung der Frage, ob Wegezeiten als Arbeitszeit zu vergüten sind, muss zwischen den Anreisezeiten und den Dienstreisezeiten differenziert werden.

I) Anreisezeiten

Die Zeit, die der Mitarbeiter braucht, um den Weg von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz und umgekehrt zurückzulegen ist die *Anreisezeit*. Diese Zeit zählt nicht zur Arbeitszeit. Die Arbeitszeit beginnt erst mit Betreten der Einrichtung und ist erst ab diesem Zeitpunkt zu vergüten.

II) Dienstreise

Dienstreisezeit ist die Zeit, die der Mitarbeiter benötigt, um vom Sitz der Einrichtung bzw. des Wohnortes zum Arbeitsort zu gelangen. Eine Dienstreise liegt jedoch nur vor, wenn sich der **Arbeitsort außerhalb der Gemeindegrenzen** des Einrichtungs- oder Wohnortes befindet.

1) Wegezeit Hauptleistungspflicht

Wenn sich für den Mitarbeiter bereits aus dem Arbeitsvertrag ergibt, dass er Fahrtäufigkeiten zu machen hat (z.B. Krankentransport, Krankenbesuche), so ist dies eine Hauptleistungspflicht, die als Arbeitszeit zu vergüten ist. Was eine Hauptleistungspflicht ist, richtet nach der Art der geschuldeten Leistung und muss sehr differenziert im Einzelfall betrachtet werden¹. In diesem Fall liegt schon begrifflich keine Dienstreise vor.

2) Wegezeit Nebenleistungspflicht

Gehören Dienstreisen lediglich zu den Nebenleistungspflichten (d.h. keine Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis), sind die Dienstreisezeiten vom Arbeitgeber ebenfalls

¹) hierzu Loritz NZA 1997, 1188, 1193 ff

grundsätzlich wie Arbeitszeit zu vergüten, § 6 Anl.5 AVR Caritas, § 8 Abs. 5 AVO AVVO. Dabei werden allerdings für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens zehn Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet.

Bei einer unmittelbaren Anreise des Mitarbeiters von seiner Wohnung zu einem außerhalb der Einrichtung gelegenen Arbeitsplatz ist regelmäßig die Zeit nicht zu vergüten, die der Mitarbeiter dadurch spart, dass er sich nicht von seiner Wohnung zur Einrichtung zu begeben braucht.

Es wird jedoch für jeden Tag, an dem der Mitarbeiter sich außerhalb des Beschäftigungsortes aufhalten muss, mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Fallbeispiel 1:

Der Sozialarbeiter Eduard Engel wohnt in Kirchzarten. Er hat einen 39,5 Stunden/p.W. Arbeitsvertrag mit einer Sozialstation in Freiburg. Sein Einsatzgebiet umfasst die Betreuung älterer, pflegebedürftiger Mitmenschen in dem Gebiet von Müllheim bis Breisach. Täglich fährt er mehrere Einsätze. Heute konnte er allerdings schon nach 5 Stunden und einem Einsatz in Müllheim und Ebringen die Arbeit beenden, obwohl die dienstplanmäßige Arbeit 8 ½ Stunden umfasst.

Lösung:

Die morgendliche Fahrt zur Arbeit nach Freiburg und zurück nach Kirchzarten ist keine Arbeitszeit.

Seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht umfasst die Betreuung eines geographisch größeren Gebietes. Die Fahrten zu den Einsatzorten sind arbeitsvertragliche Hauptleistung und daher Arbeitszeit. Er kann 5 Stunden Arbeit für den heutigen Tag geltend machen. § 6 AVR Anlage 5 Satz 3 ist nicht einschlägig, so dass er nicht die dienstplanmäßige Arbeitszeit geltend machen kann.

Fallbeispiel 2:

Die vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterin Annette Globetrotter, ist in einer katholischen Einrichtung der Erzdiözese Freiburg in Moosbach angestellt. Sie nimmt an einer beruflichen Schulung in Tauberbischofheim teil. Schulungszeit und Wegezeit betragen in der Summe 6 Stunden. Dienstplanmäßig hätte sie 8 Stunden arbeiten müssen. Wie viele Arbeitsstunden hat Frau Globetrotter an diesem Tag?

Lösung:

Sie kann einen vollen Arbeitstag (acht Stunden) arbeitszeitrechtlich geltend machen.

Wäre die Schulung inklusive Reisezeit 12 Stunden, hätte sie nach den kirchlichen Normen auch nur 10 Stunden geltend machen können.

Fazit:

Die Wegezeit des Mitarbeiters von der Wohnung zur Einrichtung ist in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten.

Die Wegezeit des Mitarbeiters von der Betriebsstätte zu einem außerhalb der Einrichtung gelegenen Arbeitsplatz ist in der Regel als bzw. wie Arbeitszeit zu vergüten. Dabei ist unbeachtlich, ob es sich um eine Haupt- oder Nebenleistungspflicht handelt.