

Ich bin dann mal weg ...

Neues bei Dienstreisen von Beschäftigten und ihren Vertretern

Sven Hinrichs, BTQ Niedersachsen

Hier lesen Sie

- warum Dienstreisen sich vom einstigen Privileg zunehmend zum Fluch wandeln
- worauf Belegschaftsvertreter bei Reisen im betrieblichen Interesse achten sollten
- welche neuen Regelungen im Reisekostenrecht seit 1. Januar 2014 gelten



© Reinhard Alf

Flexibilität ist für viele Beschäftigte gerade in der IT-Branche eine Selbstverständlichkeit. Nicht nur die Außendienstler reisen häufig. Auch Beschäftigte aus dem Dienstleistungsbereich und betriebliche Interessenvertreter sind oft beruflich unterwegs. Vernachlässigt werden dabei häufig die Belastungen, die Dienstreisen mit sich bringen: Lange Reisezeiten, ständig wechselnde Einsatzorte sowie Trennung von der Familie sind nur einige Stressoren. Betriebs- und Dienstvereinbarungen helfen dabei, die Strapazen auf Reisen möglichst gering zu halten.

Eine Dienstreise ist eine Reise, die im betrieblichen Interesse durchgeführt wird. Die Arbeitszeit wird dabei für eine begrenzte Zeit außerhalb des Unternehmens erbracht. Beschäftigte können vom Arbeitgeber per Direktionsrecht auf die Reise geschickt werden. Allerdings sind viele rechtliche Fragen noch immer ungeklärt: Ist beispielsweise die Reisezeit gleichzeitig auch Arbeitszeit? Arbeitgeber unterstellen häufig, dass die Reisezeit nicht für dienstliche Aufgaben genutzt wird und somit als Ruhezeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt.¹

In der Realität wird die Zeit der An- und Abreise von den Beschäftigten aber häufig zum Bearbeiten anfallender Aufgaben genutzt. Wird dies vom Arbeitgeber angeordnet, muss die Reisezeit auch als Arbeitszeit behandelt und bezahlt werden. Eine arbeitgeberseitige Kontrolle ist nur schwer möglich. Rechtlich erfolgt zudem keine klare Unterscheidung zwischen

Außendiensttätigkeiten und Dienstreisen. Die hauptsächliche Aufgabe der Außendienstler besteht darin, Kunden außerhalb des Unternehmens zu besuchen und zu betreuen. Diese Tätigkeiten sind häufig deutlich besser als Dienstreisen in individuellen Arbeitsverträgen und Tarifverträgen geregelt. Zudem werden Arbeitszeiten im Außendienst grundsätzlich mit Zuschlägen vergütet, was bei Dienstreisen nicht der Fall ist. Klare Verhältnisse können hier nur individuelle Arbeitsverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen schaffen.

Reisekosten im stetigen Wandel

Auf der Grundlage des § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müssen den Beschäftigten entstandene Reisekosten bezahlt werden (Fahrtkosten, Übernachtungs-

kosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Reisenebenkosten). Steuerliche Vorgaben haben dazu geführt, dass in vielen Fällen pauschalierte Sätze ausbezahlt werden. Diese haben sich aufgrund einer Neuerung des steuerlichen Reisekostenrechts zum 1. Januar 2014 noch einmal geändert.

So wurde unter anderem das dreistufige System der Pauschalbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen zugunsten eines zweistufigen Systems aufgegeben, vergleiche § 9 Abs. 4a des Einkommenssteuergesetzes (EStG). Nunmehr gilt bei eintägigen Auswärtstätigkeiten von mehr als acht Stunden ein Pauschalbetrag von zwölf Euro. Der Pauschalbetrag für An- und Abreisetage bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten beträgt unabhängig von der Dauer der Abwesenheit ebenfalls zwölf Euro. Für Kalendertage mit 24 Stunden

¹ BAG vom 21.6.2006, Az.: 7 AZR 389/05

den Abwesenheit, die nicht An- und Abreisetage sind, erhöht sich der Pauschalbetrag auf 24 Euro.

Neu geregelt wurde auch die steuerliche Behandlung bei der Überlassung von Mahlzeiten an die Beschäftigten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit. Hier ist ab sofort generell der Sachbezugswert anzusetzen, § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG. Der Ansatz des Sachbezugswerts unterbleibt, wenn für die Beschäftigten ein entsprechender Werbungskostenabzug (»Verpflegungspauschalen«) in Betracht kommt. Aufgrund dieses Besteuerungsverzichts hat der Arbeitgeber künftig die an die Beschäftigten zu zahlende Verpflegungspauschale zu kürzen, wenn er ihm eine Mahlzeit zur Verfügung stellt, § 9 Abs. 4 a Satz 8 EStG.

Die Kürzung beträgt für ein Frühstück 20 Prozent (4,80 Euro) und für ein Mittag- und Abendessen jeweils 40 Prozent der Verpflegungspauschale (9,60 Euro) für einen vollen Kalendertag, also 24 Euro. Die aufgrund der Dienstreise entstandenen Kosten müssen aber auch bei pauschalierten Sätzen gedeckt sein. In welcher Höhe die Reisekosten von den Arbeitgebern erstattet werden, ist üblicherweise in Kollektivverträgen oder in Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt.

Für Beamte, Richter, Soldaten und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind die Reisekosten, die der Dienstherr zu tragen hat, durch das Bundesreisekostengesetz oder die Reisekostengesetze der einzelnen Bundesländer geregelt. Sollten die Reisekosten, die den Beschäftigten entstanden sind, vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt werden, bleibt den Beschäftigten die Möglichkeit des Abzugs als Werbungskosten im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärung.

Zusatzversicherung für Dienstreisen empfehlenswert

Ereignet sich ein Unfall, während der Betreffende sich im betrieblichen Interesse außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstelle (nach neuem Reisekostenrecht vom 1. Januar 2014 wird diese als »erste Tätigkeitsstelle« bezeichnet) aufhält, so kommt ein gesetzlicher Versicherungsschutz unter dem Gesichtspunkt einer Dienstreise nach § 8 des Sozialgesetz-

buchs (SGB) VII in Betracht. Dabei ist es unerheblich, ob die Dienstreise von der ersten Tätigkeitsstätte oder von der Wohnung angetreten wurde.

Während einer Dienstreise besteht der Versicherungsschutz aber nicht rund um die Uhr. Entsprechend einiger Urteile des Bundessozialgerichts sind etwa Freizeitveranstaltungen und Saunabesuche während der Dienstreise, Motivations- und Incentive-Reisen sowie die Einnahme von Mahlzeiten und die Körperreinigung nicht versichert. Es empfiehlt sich daher der Abschluss einer Zusatzversicherung für Dienstreisen von Beschäftigten.

Arbeitnehmervertreter auf großer Fahrt

Die Urteilslage für Dienstreisen von Mitgliedern der Interessenvertretung ist leider ebenfalls nicht abschließend und eindeutig. Über die Erforderlichkeit eines Seminarbesuchs eines Mitglieds der Interessenvertretung entscheidet allein das Gremium.²

Sind die Vorbereitungen für eine Seminarteilnahme erledigt (Beschluss des Gremiums, Kostenübernahme), müssen die Teilnehmenden während des Seminars von der Arbeit freigestellt werden. Es bedarf keiner Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber.³

Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und § 46 Abs. 2 BPersVG hat ein Mitglied der Interessenvertretung zum Ausgleich für seine Tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich. Dieser Anspruch umfasst auch Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, soweit sie mit der Durchführung der Betriebs- und Personalratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen.

Betriebsbedingte Gründe liegen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dann vor, wenn die Tätigkeit nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Das Durchführen von Betriebs- und Personalratstätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit ist allerdings nur dann als betriebsbedingt zu

² BAG vom 9.10.1973, Az.: 1 ABR 6/73

³ BAG vom 27.6.1990, Az.: 7 AZR 348/89

definieren, wenn der Arbeitgeber darauf Einfluss genommen hat. Der Besuch von Seminaren für Belegschaftsvertretungen gilt demnach nicht als betriebsbedingter Grund, der zu einem Ausgleichsanspruch für Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit führt.⁴

Nimmt ein Arbeitnehmervertreter außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit an einer Schulungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG oder § 46 Abs. 6 BPersVG teil, so hat es keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung nach § 37 Abs. 3 BetrVG und § 46 Abs. 2 BPersVG.⁵

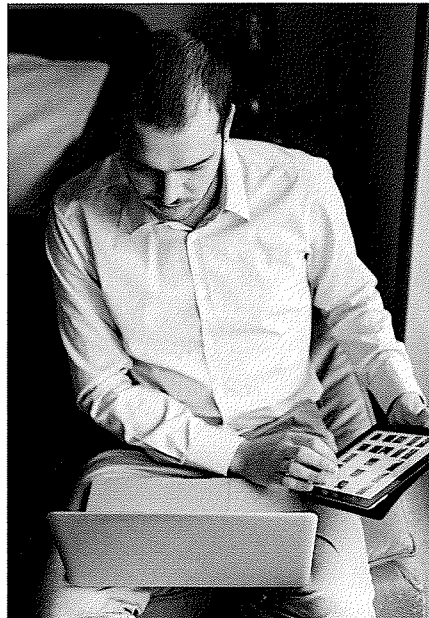
Das BAG begründet dies mit dem Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Betriebsratsmitglieder sollen bei Dienstreisen so wie alle anderen Arbeitnehmer behandelt werden. Das bedeutet aber gleichzeitig, dass tarifliche oder betriebliche Dienstreiseregulungen zu berücksichtigen sind. Eine solche Regelung kann dazu führen, dass der Zeitaufwand für Dienstreisen – und das schließt die Reisezeit von Betriebsratsmitgliedern ein – entsprechend auszugleichen ist.⁶

Übernachtungs- und Verpflegungskosten aufgrund von Seminarbesuchen hat der Arbeitgeber dann zu übernehmen, wenn der teilnehmende Belegschaftsvertreter etwa fünf Kilometer vom Seminarort entfernt wohnt.⁷

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber diejenigen Verpflegungskosten tragen, die nicht der individuellen persönlichen Lebensführung des Seminarteilnehmers dienen. Hierzu gehören Tagungsgetränke, Obst oder Kuchen zu den Kaffeepausen sowie die Hauptmahlzeiten.⁸

Welches Verkehrsmittel die Teilnehmenden benutzen dürfen, wird in der Regel nach dem Kostenaufwand entschieden. Besteht in einem Betrieb eine für alle Beschäftigten verbindliche Reisekostenregelung, so ist diese grundsätzlich auch dann zu beachten, wenn Kosten für Mitglieder der Interessenvertretung bei Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen. Ohne Bedeutung ist dabei, ob die Betriebs- oder Personalratsmitglieder vor ihrer fraglichen Tätigkeit die Reisekostenregelung gekannt haben oder kennen mussten, wenn ausnahmslos nach ihr abgerechnet wird.⁹ Wurden mehrere Gremiumsmitglieder zu einem Seminar

entsandt, ist zu prüfen, ob eine Verpflichtung zur gemeinsamen Fahrt besteht. Bei begründeter Besorgnis einer besonderen Gefahr (zum Beispiel Fahrstil, Haftungsfragen) können sie nicht verpflichtet werden, die Fahrt in demselben Fahrzeug anzutreten.¹⁰



© Eugenio Marongiu, Fotolia

Reisezeit = Arbeitszeit

Regelungen für angenehmes Reisen

Aufgrund begrenzter Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, starker steuerrechtlicher Vorgaben sowie der derzeitigen Urteilslage zu Arbeitszeitfragen bei Dienstreisen ist die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung sehr eingeschränkt. Über den Umweg des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besteht aber dennoch die Möglichkeit für Interessenvertretungen, Rahmenbedingungen für Beschäftigte auf Dienstreisen zu schaffen.

Mit Bezug auf § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), Gefährdungsbeurteilungen, und § 12 ArbSchG, Unterweisung der Arbeitnehmer, besteht eine Handlungspflicht des Arbeitgebers zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Die Umsetzung der Handlungspflicht muss in konkreten betrieblichen Rege-

lungen erkennbar sein. Beim Entwickeln und Abschluss dieser Regelungen haben die Arbeitnehmervertreter ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG oder § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG.

Des Weiteren sollten Betriebs- und Personalräte ihre Überwachungspflichten nach § 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG und § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hinsichtlich geltender (Steuer-)Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Tarifverträge wahren.

Wo weder eine tarif- noch eine arbeitsvertragliche Regelung zu Dienstreisen besteht, kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Durch Vereinbarungen zum Thema Dienstreisen kann Abhilfe geschaffen werden:

- Festgesetzte Ankündigungsfristen für Dienstreisen und Belastungsgrenzen.
- Vergüten der gesamten Reisezeit als Arbeitszeit, auch bei Auslandsreisen.
- Einspruchsrechte der Interessenvertretung gegen übermäßige Belastung durch Dienstreisen.
- Individuelles Beschwerderecht für alle Beschäftigten.
- Vergütung der Reisezeit als zuschlagspflichtige Arbeitszeit, wenn Dienstreisen einen großen Anteil der vertraglichen Arbeitszeit einnehmen.

Autor

Sven Hinrichs, Geschäftsführer sowie Personal- und Organisationsberater, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068
 » hinrichs@btq.de
 » www.btq.de

cua-web.de

SERVICE

- Rechtsprechung » Az.: 7 AZR 389/05
- Arbeitshilfen » Kurzauswertung

- 4 BAG vom 26.1.1994, Az.: 7 AZR 593/92
- 5 BAG vom 27.6.1990, Az.: 7 AZR 292/89
- 6 BAG vom 16.4.2003, Az.: 7 AZR 423/01
- 7 BAG vom 7.6.1984, Az.: 6 ABR 66/81
- 8 BAG vom 7.6.1984, Az.: 6 ABR 66/81
- 9 BAG vom 17.9.1974, Az.: 1 ABR 98/73 und BAG vom 29.4.1995, Az.: 1 ABR 40/74
- 10 BAG vom 28.10.1992, Az.: 7 ABR 10/92