



Informationen zu Dienstreisen

IG Metall Tarifverträge schützen und unterstützen:

Beispiel aus dem Manteltarifvertrag § 19 der bayerischen Metall- und Elektroindustrie: Sofern über die Arbeitszeit hinaus Reisezeiten notwendig sind, hat der Arbeitgeber an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden und an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden zu vergüten. An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen müssen bei Reisen in der Nacht die anfallenden Zuschläge bezahlt werden.

Achtung: Anspruch auf Leistungen aus Tarifverträgen haben nur Mitglieder der IG Metall.

Weitere Informationen bei Ihrem Betriebsrat oder Ihrer IG Metall vor Ort.

„Flexibilität“ ist für viele Beschäftigte im IT-Sektor eine Selbstverständlichkeit. Trainer, Berater, Vertriebsleute und Service-Spezialisten sind dabei häufig auf Reisen. Das ist anstrengend! Wichtige Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit der Stressfaktor gering bleibt.

Was ist eine Dienstreise?

Darunter wird eine Reise verstanden, die im betrieblichen Interesse durchgeführt wird. Die Arbeitszeit wird dabei für eine begrenzte Zeit außerhalb des Unternehmens erbracht.

Grundsätzlich können alle Beschäftigten zu Dienstreisen verpflichtet werden. Rechtlich ungeklärt ist jedoch, wo die Abgrenzung zwischen zahlreichen Dienstreisen und einer generellen Außendiensttätigkeit liegt.

Ist Ihre Reisezeit gleichzeitig Arbeitszeit?

Arbeitgeber unterstellen gerne, dass die Reisezeit nicht für dienstliche Aufgaben genutzt wird. Die Realität sieht dabei ganz anders aus. Meist wird die Zeit der An- und Abreise zur Bearbeitung anfallender Aufgaben genutzt. Wenn dies vom Arbeitgeber angeordnet ist, muss die Reisezeit als Arbeitszeit bezahlt werden. Bei Reisen im Schlafwagen oder ähnlichem gilt diese Regelung nicht. Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber ist nur schwer möglich.

Was ist der Unterschied zu einer Außendiensttätigkeit?

Eine Außendiensttätigkeit liegt vor, wenn ihre hauptsächliche Aufgabe darin besteht, Kunden außerhalb des Unternehmens zu besuchen und zu betreuen. Außendiensttätigkeiten haben den Vorteil, dass sie oft deutlich besser geregelt sind. Die Bezahlung ist meist höher und bestimmte Teile der Arbeitszeiten werden laut Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag grundsätzlich mit Zuschlägen vergütet. Jedoch ist die genaue Unterscheidung rechtlich nicht festgelegt. Klare Verhältnisse kann hier nur der individuelle Arbeitsvertrag schaffen.

Bekommen Sie Ihre Auslagen zurück?

Ihr Arbeitgeber muß Ihnen alle Aufwendungen im Rahmen von Dienstreisen erstatten. Auf Grundlage des § 670 BGB müssen die Kosten für die Reise, sowie die entstanden Spesen bezahlt werden. Steuerliche Vorgaben haben dazu geführt, dass in vielen Fällen pauschalisierte Sätze ausbezahlt werden. Aber auch hier müssen die entstandenen Kosten gedeckt sein.



Können Sie Dienstreisen ablehnen?

Die Anordnung von Dienstreisen gehört zum Direktionsrecht des Arbeitgebers. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, ist die individuelle Ablehnung von Dienstreisen schwierig. Und ohne Unterstützung durch Ihre Kolleginnen und Kollegen ist eine Diskussion mit dem Chef über die Belastung durch häufige Dienstreisen schwer durchzuhalten.

Kann Ihnen der Betriebsrat helfen?

Der Betriebsrat hat kein direktes Mitbestimmungsrecht zu Umfang und Konditionen von Dienstreisen. Er kann seinen Einfluss allerdings von den Regelungen zu Arbeitszeit, personellen Maßnahmen und Gesundheitsschutz ableiten.

Gute Betriebsvereinbarung regeln viele Vorteile!

In vielen Unternehmen wurden bereits Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema abgeschlossen. Durch die folgenden Punkte haben Betriebsräte deutliche Verbesserungen erzielen können:

- Festgesetzte Ankündigungsfristen und Belastungsgrenzen
- Vergütung der gesamten Reisezeit als Arbeitszeit für alle Beschäftigten, auch bei Auslandsreisen
- Einspruchsrecht des Betriebsrats gegen übermäßige Belastungen durch Dienstreisen
- Individuelles Beschwerderecht für alle Beschäftigten
- Wenn Dienstreisen mehr als 50 % der Arbeitszeit über einen Zeitraum von vier Monaten ausmachen: Vergütung der Reisezeiten als zuschlagspflichtige Arbeitszeit.

Erkundigen Sie sich bei Ihrem Betriebsrat über die abgeschlossenen Vereinbarungen.

Ihre gesetzlichen Ansprüche:

Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, hat der Arbeitgeber als Arbeitszeit zu vergüten, wenn das vereinbart oder eine Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist. Einen Rechtssatz, dass solche Reisezeiten stets oder regelmäßig zu vergüten sind, gibt es nicht.

Wo es weder eine tarif- noch eine arbeitsvertragliche Regelung gibt, kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an.