



UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK



# Merkblatt

## Wegezeit und Arbeitszeit

**Abteilung:**  
**Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht**  
**Berlin, Juli 2010**



**UDH**  
UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>I.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Der gesetzliche Arbeitszeitrahmen .....</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>Beginn und Ende der Arbeitszeit.....</b>	<b>4</b>
<b>IV.</b>	<b>Wegezeit .....</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Weg zwischen Wohnung und Betrieb .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Dienstliche Wegezeit .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Dienstreisezeit .....</b>	<b>7</b>

## I. Einleitung

Angesichts veränderter Marktstrukturen ist auch die Arbeit in einigen Handwerksbranchen immer weniger zeit- und ortsgebunden. Um konkurrenzfähig zu bleiben, nehmen die Unternehmen immer weitere Anfahrtswege zum Ort der Leistungserbringung in Kauf. Dies verlangt sowohl von ihnen als auch von den Arbeitnehmern und Auszubildenden eine zunehmende zeitliche und räumliche Flexibilität. Das Arbeitsrecht hat darauf bisher kaum reagiert. Die mit Wege- und Dienstreisezeiten des Arbeitnehmers zusammenhängenden Fragen, insbesondere wann vergütungspflichtige Arbeitszeit vorliegt, werden eher am Rande diskutiert. Auch die Rechtsprechung brauchte sich damit nur wenig zu beschäftigen. Selbst ein Blick in die Fachliteratur offenbart ein eher diffuses Bild hinsichtlich der Bewertung von Wege- und Dienstreisezeiten, was in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Verunsicherungen führt. Mit dem vorliegenden Merkblatt soll ein Abgrenzungsversuch unternommen werden.

In vielen Branchen regeln bereits Tarifverträge, ob und in welchem Umfang eine (vergütungspflichtige) Anrechnung von Reisezeiten auf die Arbeitszeit zu erfolgen hat. Diese Regelungen gilt es im Einzelfall entsprechend zu berücksichtigen.

## II. Der gesetzliche Arbeitszeitrahmen

Die Arbeitszeit ist öffentlich-rechtlich geregelt. Kerngesetz ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Zweck des ArbZG ist die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Gewährung von Rahmenbedingungen für Flexibilisierungen sowie der Sonn- und Feiertagsschutz.

Gemäß § 3 Abs. 1 ArbZG darf die werktägliche Höchstarbeitszeit eines Arbeitnehmers grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Werkzeuge sind die Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Da die Woche sechs Werkzeuge hat, beträgt die nach dem ArbZG höchstzulässige Wochenarbeitszeit also 48 Stunden. Bis zu maximal 10 Stunden täglich kann der Arbeitnehmer nur dann beschäftigt werden, wenn die mehr geleistete Arbeit innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Kalenderwochen wieder ausgeglichen wird und damit durchschnittlich ein 8-Stunden-Tag vorliegt. Abweichende Ausgleichszeiträume können durch Tarifverträge oder auf deren Basis abgeschlossene Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit ist zudem zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmern nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden muss, § 5 Abs. 1 ArbZG. Das ArbZG erfasst alle Arbeitnehmer, die über 18 Jahre alt sind. Es gilt auch für erwachsene Auszubildende.

Für Jugendliche bzw. jugendliche Auszubildende gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Es begrenzt die werktägliche Arbeitszeit für Jugendliche auf 8 bzw. maximal 8,5 Stunden, wenn an einzelnen Werktagen derselben Woche weniger als 8 Stunden pro Tag gearbeitet wird (vgl. § 8 Abs. 1 u. Abs. 2a JArbSchG). Jugendliche dürfen zudem nur in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr beschäftigt werden. Abweichendes ist lediglich in den konkret benannten Ausnahmefällen des

§ 14 Abs. 2 JArbSchG möglich, wie etwa für Gaststätten, Bäckereien und Konditoreien. Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist zudem zu berücksichtigen, dass die sogenannte Schichtzeit bei Jugendlichen auf Baustellen 11 Stunden nicht überschreiten darf. Die Schichtzeit ist die Zeit einschließlich der Pausen, die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit liegt. Auch muss beachtet werden, dass für Jugendliche gemäß § 13 JArbSchG eine ununterbrochene Freizeitphase von 12 Stunden nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn einzuhalten ist. Gerade bei einem Jugendlichen, der die Arbeitsleistung auf einer Baustelle außerhalb des Betriebs zu erbringen hat, stellt sich damit die Frage, ob er den Weg dorthin bereits vor 6:00 Uhr antreten darf. Dies bestimmt sich danach, ob die Zeit zur Baustelle bereits als Arbeitszeit zu werten ist.

### **III. Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Wann genau die Arbeit beginnt und endet, ist den jeweiligen individualvertraglichen oder kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) zu entnehmen. So kann sie etwa mit dem Betätigen eines Zeiterfassungsgeräts („Stechuhr“) beginnen oder enden bzw. mit der Aufnahme und Beendigung der Tätigkeit am Arbeitsplatz, der überall gelegen sein kann, also nicht im Betrieb liegen muss, sondern auch außerhalb etwa auf Baustellen.

### **IV. Wegezeit**

Der Begriff der Wegezeit unter dem Gesichtspunkt des Arbeitszeitschutzes ist im Gesetz nicht definiert. In der Praxis zeigt sich ein eher uneinheitlicher Sprachgebrauch. Gesetzliche Grundlagen, die eine Anrechnung von Wege- und Reisezeiten auf die Arbeitszeit sowohl im arbeitsschutzrechtlichen als auch im vergütungsrechtlichen Sinne vorsehen, bestehen nicht.

#### **1. Weg zwischen Wohnung und Betrieb**

Die Wegezeit bezeichnet die Zeit, die der Arbeitnehmer benötigt, um von seiner Wohnung zu seinem Arbeitsplatz und zurück zu gelangen. Über den Ort der Arbeitsleistung entscheidet in erster Linie der Arbeitsvertrag. Soweit nicht anderweitig ausdrücklich vereinbart wurde oder aus den Umständen abzuleiten ist, ist der Ort der Arbeitsleistung der Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers, für den der Arbeitnehmer eingestellt wurde. Zeiten für die An- und Abfahrt des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zum Betrieb des Arbeitgebers werden grundsätzlich nicht als Arbeitsleistung des Arbeitnehmers betrachtet.<sup>1</sup> Sie sind vielmehr seiner privaten Lebensführung zuzuordnen und zählen daher weder arbeitszeitrechtlich noch lohnrechtlich zur Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG. Welches Verkehrsmittel der Arbeitnehmer zur Bewältigung der Wegezeit zur Betriebsstätte nutzt oder ob er den Weg zu Fuß antritt, ist dabei gleichgültig. Gleich-

---

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 08.12.1960 - 5 AZR 304/58, AP Nr. 1 zu § 611 BGB.

ches gilt für den Zeitaufwand, den ein Jugendlicher von zuhause zur Ausbildungsstätte oder zur Berufsschule benötigt.

Die Anfahrtszeit zum Betrieb wird auch nicht dadurch zur Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitskollegen in seinem von ihm selbst gesteuerten Pkw zum Betrieb mitzubringen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer für diesen Dienst vom Arbeitgeber entschädigt wird. Etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitnehmer erhebliche Umwege fahren muss, um seine Kollegen abzuholen und ihm dabei ein Mehraufwand an Zeit entsteht, vorausgesetzt, er leistet diesen Fahrdienst auf Weisung des Arbeitgebers und nicht etwa, um seinen Kollegen einen Gefallen zu tun.

## **2. Dienstliche Wegezeit**

Dienstliche Wegezeiten sind Zeiten für alle während der Arbeitszeit, also nach Beginn und vor Ende der Arbeitszeit innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes aus betrieblichem Anlass unternommenen Wege eines Arbeitnehmers innerhalb der Gemeindegrenzen des Betriebsortes. Bei der Beurteilung der Zeiten, die der Arbeitnehmer benötigt, um vom Betrieb aus zum Ort der Erbringung der Arbeitsleistung zu gelangen, kommt es zum einen auf die Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber an, zum anderen allerdings auch darauf, inwieweit nach der arbeitgeberseitig vorgegebenen Organisation ein räumlicher Bezug zur Betriebsstätte hergestellt wird.

So können beispielsweise die Arbeitnehmer nach der vom Arbeitgeber vorgegebenen betrieblichen Organisation verpflichtet sein, zunächst zur Betriebsstätte zu kommen, wo sie eingeteilt und dann in betriebseigenen Beförderungsmitteln zu auswärtigen Baustellen gefahren werden. In diesen Fällen gelten die Wegezeiten als Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG im arbeitsschutzrechtlichen Sinne.<sup>2</sup> Gleiches gilt, wenn von der Betriebsstätte aus eine außerhalb liegende Bausstelle angefahren wird und im Betrieb vorher bzw. nachher noch gearbeitet wird (z.B. Material ein- und ausgeladen wird). Hier beginnt und endet die Arbeitszeit in der Betriebsstätte. Insbesondere jugendlichen Auszubildenden bleibt in diesem Fällen bei einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 8 bzw. 8,5 Stunden pro Tag und immer länger werdenden Anfahrtswegen zu auswärtigen Bau- und Montagestellen nur noch wenig "echte" Arbeitszeit.

Anders kann dies dagegen sein, wenn der Arbeitgeber es den Arbeitnehmern freistellt, von ihrer Wohnung unmittelbar zu den jeweiligen Baustellen zu fahren und sie nicht vorher in die Betriebsstätte kommen müssen. Dieser Fall dürfte arbeitsschutzrechtlich nicht anders zu bewerten sein wie die erstmalige Anreise des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zur Betriebsstätte. Die Wegezeit stellt daher keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG dar. Gleiches gilt auch bei ständig wechselnden Einsatzorten der Arbeitnehmer auf Bau- und Montagestellen. Diese Bewertung ist insbesondere dem Schutzzweck des ArbZG geschuldet. Dieser liegt nicht etwa im Schutz des Arbeitnehmers vor einer generellen Überbeanspruchung, sondern darin, ihn vor einem zeitlichen Übermaß an zu leistender Arbeit zu schützen.

---

<sup>2</sup> BayObLG, Urt. v. 23.03.1992, NZA 1992, 811.

Von der Frage, ob dienstliche Wegezeiten Arbeitszeit im arbeitschutzrechtlichen Sinne sind, ist die Frage zu trennen, wie diese Zeiten vergütungsrechtlich zu behandeln sind. Es existiert kein allgemein anerkannter Rechtsgrundsatz, der festlegt, dass im betrieblichen Interesse aufgewandte Wegezeiten stets vergütungspflichtig sind.<sup>3</sup> Insoweit kann hier auf tarif- oder arbeitsvertragliche Regelungen zurückgegriffen werden. Fehlen derartige Vereinbarungen, ist eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers auch nach § 612 Abs. 1 BGB möglich. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen Entlohnung zu erwarten ist. Denkbar ist dies beispielsweise, wenn ein Arbeitnehmer auf Wunsch oder gar auf Anweisung des Arbeitgebers Kollegen im Firmenfahrzeug zu einer auswärtigen Baustelle mitnimmt. Keine Vergütung kann dagegen erwartet werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer lediglich gestattet, ein Firmenfahrzeug für den Weg zur Einsatzstelle zu benutzen und die tägliche An- und Abreise zur Baustelle auf seinem und dem Wunsch der mitgenommenen Arbeitnehmer erfolgt.<sup>4</sup> Das Bereitstellen des Firmenkraftwagens stellt bereits ein Entgegenkommen des Arbeitgebers dar. Denn wäre der Arbeitnehmer nicht mit dem firmeneigenen Kraftfahrzeug unter Mitnahme der Arbeitskollegen zur Baustelle gefahren, hätte er sich auf andere Art und Weise selbst und ebenfalls ohne Anspruch auf Vergütung der anfallenden Wegezeiten zur Baustelle begeben müssen.

Um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt es sich hingegen bei den Zeiten, die ein Bauleiter auf dem Weg zu verschiedenen Baustellen verbringt.<sup>5</sup> Gleiches gilt, wenn ein außerhalb der Betriebsstätte eingesetzter Monteur auf Wunsch des Arbeitgebers ein eingesetztes Montagefahrzeug jeweils vor Arbeitsbeginn vom Betrieb zur Einsatzstelle und nach Arbeitsende zum Betriebssitz zurückbefördert, weil es nachts nicht außerhalb des Betriebsgeländes abgestellt bleiben soll.<sup>6</sup> Dieser Anspruch soll auch dann nicht durch eine tarifliche Regelung berührt werden, die für den Weg zur Arbeit allein eine Fahrtkostenerstattung, nicht aber eine Wegezeitvergütung vorsieht. Wie sich allerdings aus § 612 Abs. 1 BGB ergibt, folgt jedoch nicht allein aus der Bezeichnung einer Tätigkeit als Arbeits- oder Dienstleistung zwangsläufig eine Vergütungspflicht. Demnach sind durchaus Fallgestaltungen denkbar, in denen Arbeitsleistungen zumindest teilweise unvergütet bleiben. Entsprechend käme die Übernahme einer Fahrtätigkeit durch den Monteur ohne Anspruch auf gesonderte Vergütung durchaus in Betracht in dem Fall, dass damit für ihn anderweitige wirtschaftliche Vorteile wie etwa die Ersparnis eigener Pkw-Kosten verbunden wären. Eine solche Ersparnis wäre jedoch nur zu bejahen, wenn der Weg des Arbeitnehmers von seiner Wohnung zur Einsatzstätte ohnehin am Betrieb vorbeiführt und der Pkw-Wechsel zu einer Entlastung von den Kosten der eigenen Fahrzeugnutzung führen würde.

---

<sup>3</sup> BAG, Urt. v. 03.09.1997 - 5 AZR 428/96, EzA § 612 BGB Nr. 20.

<sup>4</sup> LAG Hamm, Urt. v. 26.08.2009 – 4 Sa 611/09.

<sup>5</sup> LAG Düsseldorf, Urt. v. 06.12.1957, BB 1958, S. 341.

<sup>6</sup> LAG Hamm, Urt. v. 12.02.2009 – 8 Sa 1576/08.

### 3. Dienstreisezeit

Von den Wegezeiten zu unterscheiden ist die sogenannte Dienstreisezeit. Die Dienstreisezeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer benötigt, um aus dienstlichen Gründen zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort außerhalb der Gemeindegrenzen des Betriebsorts zu gelangen. Die Dienstreisezeit zählt zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn sie als solche zur arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers gehört wie etwa bei Kraftfahrern oder jedenfalls innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfindet (zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit). Bei anderen Arbeitnehmern wie etwa Bauarbeitern und Monteuren stellt der Zeitaufwand für Dienstreisen, also für Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Ortes der Betriebsstätte, der er zugeordnet ist, grundsätzlich keine Arbeitszeit dar. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht auf einen bestimmten Ort fixiert, sondern überall dort sein kann, wo er weisungsgemäß hinreisen muss.

Die Wegezeiten einer Dienstreise gelten auch dann nicht als Arbeitszeit im arbeitszeitschutzrechtlichen Sinne, wenn der Arbeitgeber lediglich die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels bzw. eines nicht selbst zu lenkenden Fahrzeugs vorgibt und es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Fahrtzeit gestaltet.<sup>7</sup> In diesen Fällen ist in der Regel nicht von einer besonderen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers auszugehen, da der Arbeitnehmer selbst über seine Zeit bestimmen kann. Der Arbeitnehmer braucht keine nennenswerten Tätigkeiten entwickeln, sondern darf sich ausruhen, insbesondere schlafen. Fahrtzeiten sind dann Ruhezeiten nach dem ArbZG und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächliche Arbeitsaufgaben freiwillig erbringt.

Anders ist dies, wenn der Arbeitnehmer auf dem Dienstreiseweg auf Weisung des Arbeitgebers Arbeitsleistungen zu erbringen hat wie beispielsweise Akten lesen, Korrespondenz beantworten oder Termine vor- bzw. nachbereiten muss. Die Anweisung, diese Aufgaben während der Dienstreisezeit zu erledigen, transformiert die tatsächlich geleistete Arbeit in arbeitszeitschutzrechtlich anzurechnende Arbeitszeit.

Dienstreisezeiten, die ein Arbeitnehmer über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, hat der Arbeitgeber zudem als Arbeitszeit zu vergüten, wenn das vereinbart oder eine Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist (vgl. § 612 Abs. 1 BGB). Ob dies der Fall ist, ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen.

---

<sup>7</sup> BAG, Urt. v. 11.07.2006 – 9 AZR 519/05.