

WTS Tax Newsletter

Global Expatriate Services

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendungen

Liebe Leserin, lieber Leser,

von herausragender Bedeutung für internationale Arbeitseinsätze von Mitarbeitern ist eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17). Das Gericht hatte zu entscheiden, ob Reisezeiten, die über die reguläre Arbeitszeit hinausgehen, zu vergüten sind.

Der Rechtsstreit

Im Urteilsfall war der Kläger bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Im Zeitraum vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 wurde der Kläger von seinem Arbeitgeber nach China entsandt. Auf Wunsch des Mitarbeiters buchte der Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp. Für diese vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden. Mit seiner Klage verlangte der Mitarbeiter darüber hinaus noch die Vergütung für weitere 37 (Über-)Stunden. Als Begründung führte der Kläger an, dass die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten sei.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage zunächst abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Mitarbeiters der Klage stattgegeben, wobei die Revision des Arbeitgebers vor dem Bundesarbeitsgericht nunmehr teilweise Erfolg hatte.

Wie hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Das Bundesarbeitsgericht hat in o.g. Urteil entschieden, dass bei vorübergehenden Auslandseinsätzen von Mitarbeitern Reisezeiten zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind. Anzuwendender Maßstab ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfallen würde.

Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen, um im Streitfall den Umfang der erforderlichen Reisezeit zu klären.

Zu beachten ist auch, dass es nach ständiger Rechtsprechung bei der Frage nach der Vergütungspflicht von Reisezeiten zunächst einmal nicht darauf ankommt, ob es sich bei der Reisezeit um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt (BAG, Urteil vom 25. April 2018, 5 AZR 424/17 und Urteil vom 11. Juli 2006, Az. 9 AZR 519/05). Die Frage nach der Vergütung ist hiervon unabhängig zu beurteilen.

Was bedeutet die Entscheidung für Arbeitgeber, die Mitarbeiter in Ausland entsenden?

Der Mitarbeiter kann also eine entsprechende Vergütung der Reisezeiten verlangen, wenn eine vertragliche oder tarifliche Regelung bezüglich der Vergütung von Reisezeiten fehlt und aus diesem Grund seitens des Mitarbeiters eine Vergütungserwartung nach § 612 Abs. 1 BGB (Vergütungspflicht für geleistete Dienste, wenn keine wirksame Vereinbarung über eine Bezahlung feststellbar ist) besteht.

Entsprechend sollte dies vor Beginn eines Auslandseinsatzes die Vergütung von Reisezeiten geregelt werden, ggf. durch einzelvertragliche Regelungen mit dem betroffenen Mitarbeiter unter Beachtung des Transparenzgebots.

Sofern ein Tarifvertrag (mit Regelung zur Vergütung von Reisezeiten) besteht, kommt es für dessen Anwendbarkeit darauf an, ob der Sitz des Betriebes des entsendenden Unternehmens in den räumlichen Anwendungsbereich des Tarifvertrages fällt.

Die genaue Reichweite des Urteils des Bundesarbeitsgerichts lässt sich jedoch erst nach dem Vorliegen der schriftlichen Urteilsgründe konkret beurteilen.

Darüber hinaus möchten wir Sie noch auf die folgende Veranstaltung der **HAUFE AKADEMIE** aufmerksam machen

["Internationale Sozialversicherung von Expatriates - Mitarbeiter im Ausland richtig absichern am 19.11.2018 in Berlin"](#)

Sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Kontakt:



Frankfurt

Frank Dissen

Partner
Rechtsanwalt, Steuerberater
Telefon +49 (0) 69 1338456 52
frank.dissen@wts.de



Düsseldorf

Dirk Keppler

Director
Telefon +49 (0) 211 200506 15
dirk.keppler@wts.de



München

Otfried Böhmer

Director
Rechtsanwalt
Telefon +49 (0) 89 28646 2658
otfried.boehmer@wts.de

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Frank Dissen | T +49 69 1338456-52 | frank.dissen@wts.de

München

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 | 80539 München
T +49(0) 89 286 46-0 | F +49 (0) 89 286 46-111

Düsseldorf

Peter-Müller-Straße 18 | 40468 Düsseldorf
T +49 (0) 211 200 50-5 | F +49 (0) 211 200 50-950

Erlangen

Allee am Rötelheimpark 11-15 | 91052 Erlangen
T +49 (0) 9131 97002-11 | F +49 (0) 9131 97002-12

Frankfurt

Taunusanlage 19 | 60325 Frankfurt am Main
T +49 (0) 69 133 84 56-0 | F +49 (0) 69 133 84 56-99

Hamburg

Brandstwierte 4 | 20457 Hamburg
T +49 (0) 40 320 86 66-0 | F +49 (0) 40 320 86 66-29

Köln

Sachsenring 83 | 50677 Köln
T +49 (0) 221 348936-0 | F +49 (0) 221 348936-250

Kolbermoor

Carl-Jordan-Strasse 18 | 83059 Kolbermoor
T: +49 (0) 8031 87095-0 | F: +49 (0) 8031 87095-250

Regensburg

Lilienthalstraße 7 | 93049 Regensburg
T: +49 (0) 941 383873-0 | F: +49 (0) 941 383873-130

Stuttgart

Büchsenstraße 10 | 70173 Stuttgart
T: +49 (0) 711 6200749-0 | F: +49 (0) 711 6200749-99

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.