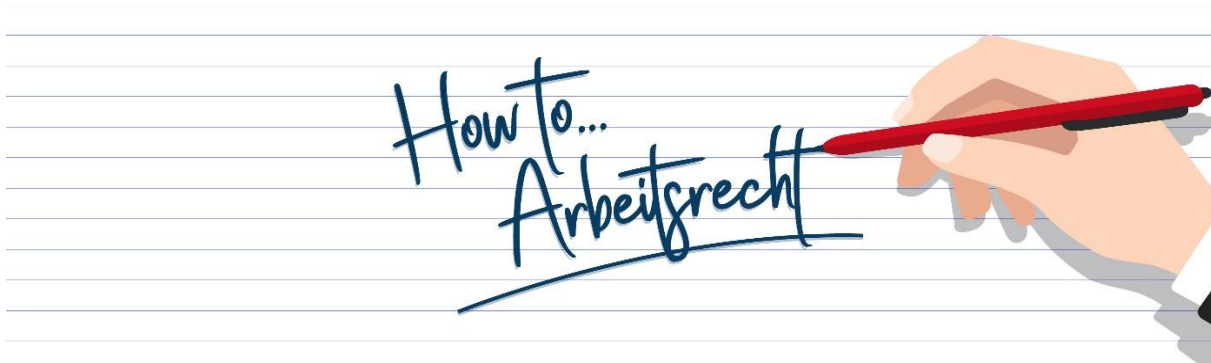


## *How to ... Dienstreisen*

Der folgende Artikel befasst sich mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen zum Thema Dienstreisen. Wir gehen darauf ein, worauf im Allgemeinen geachtet werden muss. Welchen Einfluss haben beispielsweise arbeitszeitliche Grenzen? Muss man sich ein Zimmer auf Weisung hin teilen? Und wie ändern sich die Gegebenheiten durch Covid-19? Anhand von Fallbeispielen veranschaulichen wir die bestehende Rechtslage.



### **Was ist eigentlich eine Dienstreise?**

Unter einer Dienstreise stellt man sich zumeist wohl einen auswärtigen Geschäftstermin vor. Doch im Einzelfall kann es schwer feststellbar sein, ob eine Dienstreise vorliegt. Es gibt in Österreich keine allgemeingültige gesetzliche Definition der Dienstreise. Vielmehr variiert der Begriff je nach Regelungsbereich. Grundsätzlich ist aber von einer Dienstreise auszugehen, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seiner Arbeitgeberin hin den gewöhnlichen Dienort verlässt, um anderswo seine Arbeit zu verrichten.<sup>1</sup>

Liegt also eine Dienstreise vor, wenn ein Monteur von der Werkstatt zu Kundenterminen fährt? Oder eine Taxifahrerin Kunden chauffiert?

Nein, denn der gewöhnliche Dienort kann das Ortsgebiet, in welchem normalerweise gearbeitet wird, umfassen. Somit handelt es sich bei derartigen Fahrten um normale Arbeitszeit.

Ist der Weg von und zur Arbeit eine Dienstreise?

Grundsätzlich nicht. Der Arbeitsweg gehört zur unbezahlten Freizeit der ArbeitnehmerInnen.<sup>2</sup> Wenn jedoch zum Beispiel vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer aus dem Home-Office arbeitet, kann ein Weg zur Beschäftigten eine Dienstreise darstellen.<sup>3</sup>

Muss eine Dienstreise ins Ausland führen?

Nein, doch sie *kann* international sein.<sup>4</sup> Ist dies der Fall kommen die Entsendungsregelungen zur Anwendung.

<sup>1</sup> Radner/Hofer in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln<sup>2</sup> Besonderer Teil, 20. Klausel (2019), RZ 20.01 ff

<sup>2</sup> Grillberger, DRdA 1986, 265 (267 f)

<sup>3</sup> Risak, ZAS 2016/36, 204 (208)

<sup>4</sup> BVwG 25.4.2019, G311 2173326-1

## **Müssen Dienstreisen angetreten werden?**

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers findet seine Grenze im Arbeitsvertrag. Deshalb kann eine Arbeitnehmerin, in deren Vertrag fixiert ist, dass sie keine Dienstreisen antreten muss, nicht zu einer Dienstreise angewiesen werden. Umgekehrt gilt, dass, insofern Dienstreisen vertraglich vereinbart sind, diese im Normalfall angetreten werden müssen. Mehr zum Thema Weisungen findet sich in unserem einschlägigen Artikel [How to...Weisungen](#).

Finden Dienstreisen im Arbeitsvertrag keine Erwähnung, muss ermittelt werden, ob diese zu erwarten sind oder nicht. Beachtlich ist hierbei, ob Dienstreisen für die jeweilige Branche, Position etc. gewöhnlich sind.

Wichtig ist jedoch bei der Anweisung zur Dienstreise, dass die Arbeitnehmerin Überstunden grundlos ablehnen darf, wenn dadurch Arbeitszeitgrenzen überschritten würden. Dies gilt ab der zehnten täglichen und der fünfzigsten wöchentlichen Arbeitsstunde.<sup>5</sup>

### Beispiel 1:

Frau P. ist Kellnerin in Innsbruck. Sie wird von ihrer Vorgesetzten, Frau F. angewiesen, in einer Filiale ihres Restaurants in Graz am kommenden Dienstag auszuhelfen. In Frau F.s Arbeitsvertrag finden Dienstreisen keine Erwähnung. Sie möchte die Reise nicht antreten. Dies ist wohl zulässig, da es außergewöhnlich ist, als Innsbrucker Kellnerin in Graz auszuhelfen zu müssen.

## **Gebührt für eine Dienstreise das gewöhnliche Entgelt?**

Wie soeben dargestellt, erfolgen Dienstreisen auf Weisung der Arbeitgeber. Deshalb gebührt grundsätzlich auch Entgelt in der gleichen Höhe, wie für andere Arbeitsleistungen. Allerdings wird zwischen Dienstreisen in der Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers und solchen außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeiten unterschieden. Für Reisen innerhalb der Normalarbeitszeit gebührt jedenfalls das normale Entgelt. Falls eine geringere Belastung vorliegt, können Reisen außerhalb dieser Zeit unter Umständen geringer entlohnt werden.<sup>6</sup> Hierfür ist eine vertragliche Regelung dringend zu empfehlen.

### Beispiel 2:

Herr J. tritt eine Zugreise außerhalb der Normalarbeitszeit an, auf welcher er keine weiteren Leistungen erbringen muss. Es ist zulässig, hierfür ein geringeres Entgelt zu vereinbaren.

## **Können Ruhezeiten durch Reisen verkürzt werden?**

Wie bereits erläutert können Dienstreisen innerhalb der Normalarbeitszeit oder außerhalb ihrer Grenzen stattfinden. Im zweiten Fall kann dies einen Einfluss auf die Ruhezeiten der Arbeitnehmerin haben.

Hier unterscheidet man zwischen der tägliche Ruhezeit und der Wochenendruhe.

Die tägliche Ruhezeit beträgt grundsätzlich mindestens elf Stunden.<sup>7</sup> Sie kann durch Reisezeiten verkürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin während der Reisebewegung keine Leistungen zu

---

<sup>5</sup> § 7 Abs 6 Arbeitszeitgesetz

<sup>6</sup> Radner/Hofer in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln<sup>2</sup> Besonderer Teil, 20. Klausel (2019), RZ 20.34 f

<sup>7</sup> § 12 Abs 1 Arbeitszeitgesetz

erbringen hat und sich ausreichend erholen kann. Besteht keine Möglichkeit zur Erholung, kann der Kollektivvertrag dennoch eine Verkürzung auf acht Stunden vorsehen.<sup>8</sup>

Wöchentlich gebührt der Arbeitnehmerin eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden am Wochenende.<sup>9</sup> Eine Dienstreise am Wochenende ist nur zulässig, wenn sie notwendig ist oder im Interesse der Arbeitnehmerin liegt.<sup>10</sup>

Arbeitet die Arbeitnehmerin während der Wochenendruhe, hat sie für gewöhnlich Anspruch auf eine zusätzliche Ruhezeit von 36 Stunden innerhalb der nächsten Woche. Ob dies auch bei Reisezeiten während der Wochenendruhe zutrifft, ist umstritten, höchstgerichtliche Judikatur liegt für diesen Fall soweit ersichtlich noch nicht vor.

#### Beispiel 3:

Herr Y. tritt nach seiner gewöhnlichen Arbeit eine Dienstreise an. Um 20 Uhr beginnt eine Zugfahrt im Ruhewaggon. Um 24 Uhr erreicht Herr Y. sein Hotel. Um acht Uhr in der Früh beginnt seine Arbeit. Dies ist zulässig, weil auf der Reise ausreichende Erholungsmöglichkeiten vorhanden waren.

#### Beispiel 4:

Frau K. tritt nach ihrer gewöhnlichen Arbeit eine Dienstreise an. Um 20 Uhr beginnt eine laute, unbequeme Busfahrt. Um 24 Uhr erreicht Frau K. ihr Hotel. Um acht Uhr beginnt ihre Arbeit. Dies ist nur zulässig, falls der Kollektivvertrag eine solche Absprache enthält.

#### Beispiel 5:

Herr S. erhält von seiner Vorgesetzten die Anweisung, am Samstag von Wien nach Linz zu fahren, da er an einem Kongress teilnehmen soll, der am Montagnachmittag beginnt. Dies ist unzulässig, es sei denn, Herr S. möchte verfrüht anreisen.

### **Welche Spesen werden ersetzt?**

Der Arbeitnehmer tätigt während der Dienstreise häufig Zahlungen auf eigene Rechnung, die die Arbeitgeberin zu ersetzen hat. Doch welche Ausgaben muss die Arbeitgeberin tragen?

Das Gesetz kennt lediglich die schwammige Formulierung, dass dem Arbeitnehmer der „notwenige und nützliche Aufwand“ zu ersetzen ist.<sup>11</sup> Es ist empfehlenswert, entweder vertraglich festzulegen, welche Ausgaben ersetzt werden oder eine Pauschalentschädigung zu vereinbaren. Denn über die Notwendigkeit von Ausgaben während einer Dienstreise lässt sich streiten.

Verwendet der Arbeitnehmer sein eigenes Fahrzeug, fällt jedenfalls Kilometergeld an.<sup>12</sup>

### **Besteht eine Unfallversicherung?**

Unfälle im Rahmen der beruflichen Tätigkeit sind gesetzlich versichert. Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn ein Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Erwerbstätigkeit gegeben ist.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> § 20b Abs 1, § 20b Abs 3 S 1, § 20b Abs 4, S 1 Arbeitszeitgesetz

<sup>9</sup> § 3 Abs 1 Arbeitsruhegesetz

<sup>10</sup> § 10a Arbeitsruhegesetz

<sup>11</sup> § 1014 ABGB

<sup>12</sup> Haider/Knell in Lexis Briefings Personalrecht, Dienstvertrag - Dienstreisen und Spesen (2020)

<sup>13</sup> § 175 Abs 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Darüberhinaus sind auch Hin- und Retourweg versichert. Einzig, wenn die Arbeitnehmerin gänzlich eigenen Interessen nachgeht, besteht keine arbeitsrechtliche Unfallversicherung.

Beispiel 6:

Während einer Dienstreise verletzt sich Frau D. auf dem Weg zum Abendessen.<sup>14</sup> Die gesetzliche Unfallversicherung besteht fort, da ein Zusammenhang zur Erwerbstätigkeit vorhanden ist.

Beispiel 7:

Herr L. entscheidet sich während einer Dienstreise, in seiner Freizeit Kitesurfen zu gehen. Diese Tätigkeit ist nicht versichert, da kein Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit besteht.

### **Muss der Arbeitnehmer sich auf Weisung hin ein Zimmer teilen?**

Kann ich als Arbeitnehmer verlangen, auf Dienstreisen ein eigenes Zimmer zu bewohnen?

Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich den Weisungen der Arbeitgeberin nachzukommen hat. Allerdings findet das Weisungsrecht in der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin seine Begrenzung. Das Angestelltengesetz bestimmt, dass die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin den Schutz der Sittlichkeit der ArbeitnehmerInnen beinhaltet.<sup>15</sup> Auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nennt die Würde der ArbeitnehmerInnen als geschütztes Gut.<sup>16</sup> An dieser Stelle ist Rücksichtnahme auf die Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen geboten. So steht beispielsweise eine Beeinträchtigung des Rechts auf Sittlichkeit, Intimsphäre oder Privatleben im Raume, wenn der Arbeitnehmer angewiesen wird, sich ein Zimmer zu teilen. Eine Haftung der Arbeitgeberin für die hierdurch erlittenen Schäden kommt allerdings nur bei Verschulden in Betracht.

<sup>17</sup>

Die schlichte Anweisung, sich auf einer Dienstreise ein Zimmer teilen zu müssen, greift aber nicht in die Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen ein. So erkannte der Oberste Gerichtshof, dass „nicht allgemein davon ausgegangen werden kann, daß die Unterbringung der betroffenen Personen in Zweibettzimmern ihre Persönlichkeitssphäre schlechthin beeinträchtigt“. <sup>18</sup>

In diesem Falle hatte der Arbeitgeber den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit eingeräumt, sich den Zimmergenossen weitgehend frei auszusuchen.

Im Einzelfall ist wohl insbesondere bei ArbeitnehmerInnen verschiedenen Geschlechts Vorsicht geboten. Allgemein darf die Arbeitgeberin sexuelle Belästigung nicht tolerieren.

Beispiel 8:

Herr F. muss sich auf einer Dienstreise das Zimmer mit seiner Kollegin, Frau M., teilen. Er hat keine Möglichkeit, sich ungestört umzukleiden. Frau M. macht anzügliche Bemerkungen. Dies beeinträchtigt die Intimsphäre von Herrn F..

Beispiel 9:

Ein Teil der Belegschaft der Rohrbau-GmbH tritt gemeinsam eine Dienstreise an. Da nur Zweibettzimmer vorhanden sind, muss sich jeder ein Zimmer mit einem Kollegen seiner Wahl teilen.

---

<sup>14</sup> vgl. OGH 7.4.1992 10 Ob S 316/91

<sup>15</sup> § 18 Abs 4 Angestelltengesetz

<sup>16</sup> § 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

<sup>17</sup> Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 18 ( 2012) RZ 17

<sup>18</sup> OGH 15.1.1997, 9 Ob A 1/97f

Frau H. lehnt dies pauschal ab, da sie grundsätzlich nicht ihr Zimmer teilen möchte. Hier liegt keine Verletzung der Persönlichkeitsrechte vor.

### **Wie verändert Covid-19 die Gegebenheiten?**

Covid-19 verändert den Arbeitsalltag gravierend. Doch insbesondere bei Dienstreisen ist fraglich, inwiefern sie derzeit angetreten werden können und müssen. Hier ist wieder die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers relevant. Die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ist zu schützen.<sup>19</sup> Eine Dienstreise kann abgelehnt werden, wenn sie die Gesundheit der Arbeitnehmerin gefährdet. Somit kommt es im Falle der Covid-19-Pandemie auf den Zielort an. Gilt eine Reisewarnung, liegt eine Gesundheitsgefährdung vor und die Arbeitnehmerin kann die Dienstreise ablehnen.

Weiters ist bei der Evaluierung der Gesundheitsgefahr zu beachten, ob die Arbeitnehmerin einer Risikogruppe angehört. Ist dies der Fall, erhöht sich die individuelle Gefährdung und eine Dienstreise kann abgelehnt werden.

#### Beispiel 10:

Der Geschäftsführer der Screencasts-GmbH weist die angestellte Frau V. an, sofort eine Dienstreise in die USA anzutreten. Das Außenministerium hat eine Reisewarnung für das betroffene Gebiet ausgesprochen. Frau V. kann die Dienstreise ablehnen. Würde die Reise allerdings nach Deutschland führen, wo keine Reisewarnung gilt und die Zahl der Infizierten mit den Zahlen in Österreich vergleichbar ist, wäre Frau V. verpflichtet, die Reise anzutreten.

#### Beispiel 11:

Herr Ö., der an einer chronischen Lungenerkrankung leidet, soll eine Dienstreise nach Deutschland antreten. Zwar ist dort die Infektionsrate vergleichbar niedrig, doch Herr Ö. befürchtet die zusätzliche Ansteckungsgefahr auf der Reise. Unter Umständen kann er den Reiseantritt ablehnen.

### **Zusammenfassung**

Durch die zunehmende Gesellschaftsmobilität und Globalisierung werden Dienstreisen immer häufiger. Doch nicht immer ist eindeutig, wie viel Entgelt gebührt, ob die Ruhezeit verkürzt werden kann oder die Dienstreise überhaupt angetreten werden muss.

Die österreichische Gesetzeslage lässt hier viel Spielraum. Um Unsicherheit und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, sollte in Zusammenarbeit mit ArbeitsrechtsexpertInnen vertraglich für Sicherheit gesorgt werden.

---

<sup>19</sup> § 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz