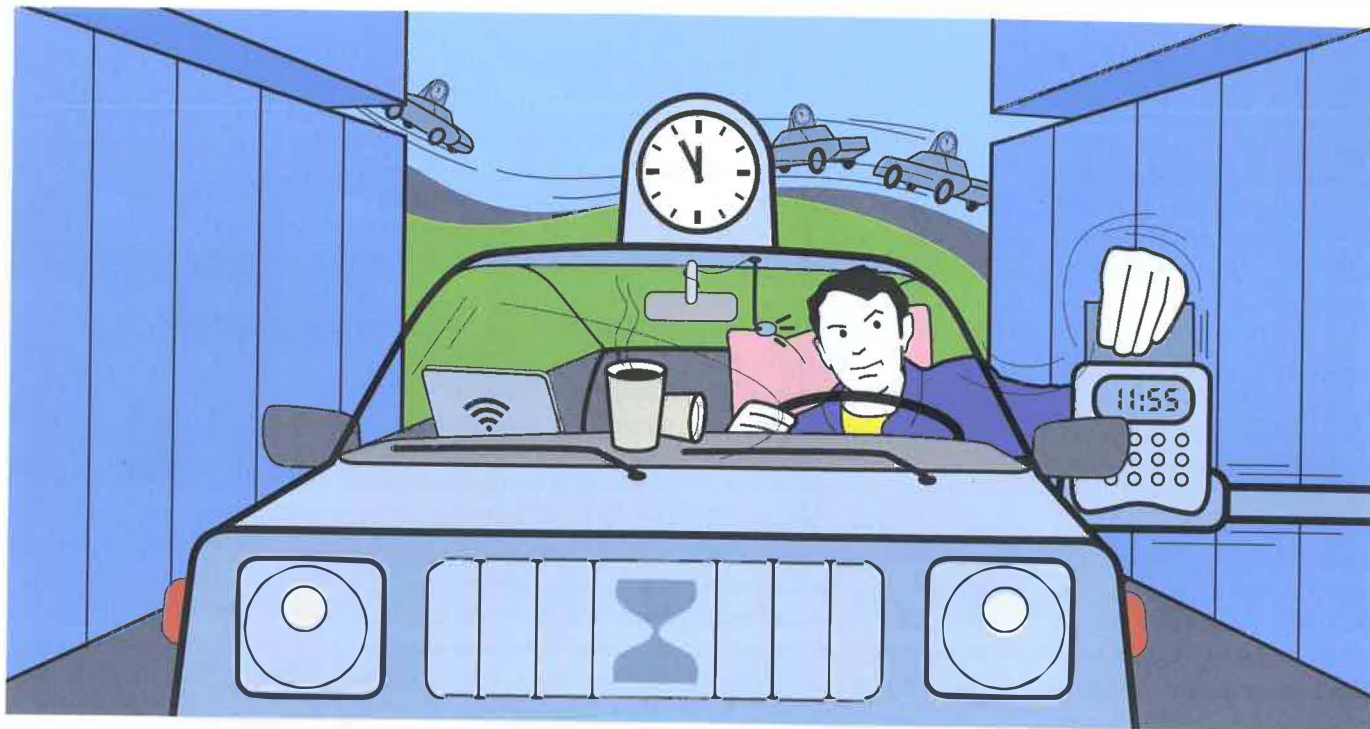




Wenn der Weg zur Arbeit zählt

Für Außendienstmitarbeiter ohne fixen Dienstort ist der Fahrtweg zum ersten Kunden bereits Teil der Arbeitszeit, entschied jüngst der EuGH. Das Urteil bestätigt Österreichs Rechtslage. Von **Christoph Wolf** und **Daniela Krömer**

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen durch den Einsatz von Laptop, Mobiltelefon und Homeoffice. Die Erbringung von Arbeitsleistungen wird dadurch zumindest zeitweise von einem fixen Arbeitsplatz im Unternehmen entkoppelt. Dadurch wird es immer schwerer auszumachen, welche Zeiten nun der Arbeitszeit zuzurechnen sind und welche nicht.

Eine genaue Abgrenzung wäre aber arbeitsrechtlich unter zwei Gesichtspunkten notwendig: zum einen für die Frage der Kontrolle der Ein-

haltung der Arbeitszeit-höchstgrenzen beziehungsweise Ruhezeiten und zum anderen für die richtige Bemessung der Entgelthöhe.

Die gesetzliche Definition der Arbeitszeit ist an ihren Randbereichen unscharf: Das Arbeitszeitgesetz (AZG) bezeichnet die Arbeitszeit in seinem § 2 Abs 1 Ziffer 1 als Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeitszeit ohne die in § 11 geregelten Ruhepausen. Innerhalb dieses Zeitrahmens handelt es sich aber um Arbeitszeit, ganz unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitsleistungen er-

bringt beziehungsweise von seiner Arbeitskraft Gebrauch gemacht wird. Zeiten, die vor dem Beginn und nach dem Ende der Arbeitszeit liegen, zählen daher nicht zur Arbeitszeit.

Zur Verfügung stehen

Woran man den Beginn und das Ende der Arbeitszeit erkennt, definiert das AZG allerdings nicht. In der Judikatur der österreichischen Gerichte findet man immer wieder als Erklärungsversuch den Hinweis, dass es ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Ver-

richtung von Arbeitsleistungen zur Verfügung steht. Es kommt somit auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber über den Arbeitnehmer dienstlich verfügen kann. Diese Antworten sind aber so allgemein gehalten, dass sie nicht die Frage beantworten, wann denn die Inanspruchnahme dicht genug ist, dass von einem dienstlichen Verfügen des Arbeitgebers gesprochen werden kann.

Das Begriffsverständnis des Arbeitszeitrechts wurde in den letzten Jahren immer mehr durch das Unionsrecht geprägt, insbesondere durch

die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. So bringt nun auch ein am 10. September veröffentlichtes Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache C-266/14, einem Fall aus Spanien, einen weiteren wichtigen Schritt zur Erlangung von Klarheit bezüglich des Beginns und des Endes der Arbeitszeit.

Keine Arbeitsstätte

Fraglich war, ob die tägliche Fahrt von Außendienstmitarbeitern mit Firmenwagen zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten sowie des letzten von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden als Arbeitszeit zu werten ist oder nicht. Eine Arbeitsstätte des Arbeitgebers gab es in der Region, in der diese Mitarbeiter tätig waren, nicht.

Die Entfernung zwischen dem Wohnort der Arbeitnehmer und ihren Einsatzorten variierte beträchtlich und betrug manchmal mehr als 100 Kilometer, teilweise kam es, auch aufgrund des Verkehrsaufkommens, zu Fahrtzeiten von bis zu drei Stunden. Diese Zeiten wurden vom Arbeitgeber nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit gewertet. Denn, so seine Argumentation, zu arbeiten beginne der Außendienstmitarbeiter schließlich erst beim Kunden.

Das ließ der EuGH nicht zu. Er begründete seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die Arbeitnehmer auch während dieser Fahrten den Anweisungen des Arbeitgebers unterstanden, der die Kundenreihenfolge ändern oder einen Termin streichen oder hinzufügen konnte. Das für das Vorliegen von Arbeitszeit entscheidende Kriterium, nämlich dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Ver-

fügung steht, war daher ohne Zweifel erfüllt.

Darüber hinaus war es die Entscheidung des Arbeitgebers, keine regionalen Arbeitsstätten einzurichten. Ohne regionale Arbeitsstätten, also ohne einen regulären Dienstort, ist es aber den Arbeitnehmern nicht möglich, die Entfernung zwischen ihrem Wohnort und dem Ort ihres Dienstbeginns frei zu bestimmen. Die Folgen der Entscheidung, keinen regulären Dienstort zu haben, nämlich unterschiedlich lange Wegzeiten bis zum ersten eigentlichen Arbeitseinsatz, muss daher auch der Arbeitgeber tragen. Man kann also gut nachvollziehen, warum der EuGH in dem soeben von ihm entschiedenen Fall zur Qualifikation als Arbeitszeit kam.

Wegzeit zählt nicht

Die österreichische Rechtslage wird durch das Urteil des EuGH vor allem bestätigt. Bei Außendienstmitarbeitern ist jetzt schon völlig unstrittig, dass die Fahrten zwischen den einzelnen zu betreuenden Kunden zur Arbeitszeit zählen, immerhin besteht ihre Tätigkeit (auch) aus Reisezeit. Ebenso klar ist bisher, dass Wegzeiten von und zum (vertraglich vereinbarten) Dienstort nicht zur Arbeitszeit zählen (OGH 4 Ob 50/68).

Daran ändert auch die jüngste EuGH-Entscheidung nichts: Denn gibt es einen vertraglich vereinbarten Dienstort, einen „Mittelpunkt“ der Arbeitsleistung, können die Arbeitnehmer die Dauer der Wegzeit sowie die Art der Anreise selbst gestalten. Ihre Verpflichtung besteht darin, zum vereinbarten Zeitpunkt am Dienstort und arbeitsbereit zu sein. Der Arbeitgeber hat dies-

bezüglich kein Gestaltungsrecht und verfügt in diesem Fall während der An- und Abreisezeit nicht über die Arbeitskraft der Arbeitnehmer. Da auch die Judikatur des EuGH auf das Zurverfügungstellen von Arbeitskraft abstellt, ist eine solche Anreise keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie.

Dienstort vereinbaren

Es ist daher für die Praxis wichtig, dass Arbeitgeber und -nehmer einen Dienstort vereinbaren: entweder eine Arbeitsstätte, von der aus die Arbeitseinsätze gestartet werden, oder bei Außendienstmitarbeitern ein definiertes Gebiet als Dienstort, in dem der Arbeitnehmer tätig zu sein hat. Die An- und Abreise zu

einem derart definierten Dienstort ist in allen Fällen dem privaten Bereich zuzuordnen und zählt nicht zur Arbeitszeit.



ZU DEN PERSONEN

Dr. Christoph Wolf ist Partner, **Mag. Daniela Krömer** ist Associate im Fachbereich Arbeitsrecht und Sozialrecht von CMS Wien.
christoph.wolf@cms-rrh.at
daniela.kroemer@cms-rrh.at