© **FM Forum Business Solutions GmbH**
A-1200 Wien, Dresdner Straße 45
E-Mail: kundenservice@forum-media.at

Severin Hammer - Sabine Barbach | Muster | Vertragsmuster **Dokument-ID: 999722**

Dienstvertrag – Textbaustein Dienstreisen

Vom Arbeitnehmer sind Dienstreisen im Ausmaß von max … [Anzahl einfügen] Arbeitstagen pro Monat durchzuführen. Ausnahmsweise, sofern betriebsbedingt notwendig (zB zu Messezeiten, Abschluss eines Vertrages, bei Fehlerbehebung) kann eine Dienstreise auch … [Anzahl einfügen] Arbeitstage überschreiten, jedoch nicht mehr als maximal … [Anzahl einfügen] Arbeitstage.

Anmerkungen:

Definition Dienstreise

Eine Dienstreise ist ein Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort verlässt, um an einem anderen Ort seine Arbeitsleitung zu erbringen.

Zusätzlich finden sich regelmäßig in den Kollektivverträgen Definitionen von Dienstreisen.

Die Dienstreise wird nicht umfassend gesetzlich geregelt. Vereinzelte Bestimmungen gibt es im Arbeitszeitgesetz, im Steuer- und Sozialversicherungsrecht und in Kollektivverträgen.

Eine Dienstreise beginnt, sobald der Arbeitnehmer seine regelmäßige Arbeitsstätte/den Dienstort verlässt und sie endet bei Rückkehr zum Dienstort. Entsprechendes gilt, wenn die Dienstreise vom Wohnort aus angetreten wird.

Ob ein Arbeitnehmer zum Antritt von Dienstreisen verpflichtet ist, ist primär abhängig vom Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber. Wurde im Arbeitsvertrag eine Pflicht zu Dienstreisen integriert, so sind diese auch durchzuführen. Gibt es keine ausdrückliche Vereinbarung über den Antritt von Dienstreisen, so sind diese unter Umständen auch anzutreten, wenn Dienstreisen nach der Verkehrsauffassung mit dem typischen Berufsbild verbunden sind. Diesfalls muss ein Arbeitnehmer mit der Anordnung von Dienstreisen rechnen und entspringt die Pflicht zur Ableistung von Dienstreisen der Konkretisierung der vereinbarten Arbeitsverpflichtung.

Um hier Unklarheiten vorzubeugen, empfiehlt es sich, jedenfalls eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung betreffend die Pflicht von Dienstreisen aufzunehmen.

Entgelt für Dienstreisen

Primär regeln die einzelnen Kollektivverträge sowie Betriebsvereinbarungen das zu zahlende Entgelt während Dienstreisen sowie den entsprechenden Aufwandersatz.

Sollte weder der Kollektivvertrag noch eine Betriebsvereinbarung Regelungen über den Aufwandersatz im Zusammenhang mit Dienstreisen enthalten, so können diese in den Arbeitsvertrag geregelt werden. Wird auch im Arbeitsvertrag keine Regelung aufgenommen, so wäre subsidiär die dispositive Bestimmung des § 1014 ABGB anzuwenden. Ein gänzliches Überwälzen der betrieblichen Kosten auf den Arbeitnehmer wäre jedoch jedenfalls sittenwidrig, zumal dies dem Wesen des Arbeitsvertrages widerspricht.

> **Hinweis:**
>
> Für den Nachweis zur Inanspruchnahme von steuerfreien Tagesgeldern sind auch der Beginn und das Ende der Fahrt (Uhrzeit) im Fahrtenbuch aufzuzeichnen (vgl LStR Rz 290).

Reisezeit

Reisezeiten sind Arbeitszeiten und keine Freizeit oder Ruhezeit. Bei aktiver Reisezeit, das ist eine Reisezeit, in der der Arbeitnehmer stark gefordert ist (zB bei Lenken des Kfz durch den Arbeitnehmer oder wenn während der Bahnfahrt am Laptop gearbeitet wird), erhält der Arbeitnehmer das volle Entgelt; passive Reisezeit (zB eine Reise im Schlafwagen) kann auch geringer entlohnt werden, sofern dies ausdrücklich vereinbart ist. Sofern dies gewünscht ist, empfiehlt sich diesbezüglich eine Regelung bei kollektivvertragsfreiem Bereich in den Arbeitsvertrag (ansonsten im Kollektivvertrag) aufzunehmen, wobei eine Entgeltschmälerung während der Normalarbeitszeit nicht zulässig ist, zumal der Arbeitnehmer auch nur die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft schuldet. Bei Weisung zur Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich einen Überstundenzuschlag bei aktiver Reisezeit. Bei Vorliegen der Reisetätigkeit als dem ständigen Aufgabenbereich des Arbeitnehmers zugehörig (zB Außendienstmitarbeiter) stellt die Reisezeit Vollarbeitszeit dar und ist ungeschmälert zzgl der Überstundenzuschläge zu entlohnen (OGH 08.11.1989, 9 ObA 281/89).

§ 20b AZG bestimmt in Abs 1 die Reisezeit als jene Zeit, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Gem § 20b Abs 2 AZG können durch Reisezeiten die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden. § 20b Abs 3 AZG legte fest, dass bei Bestehen ausreichender Erholungsmöglichkeiten während der Reisezeit die tägliche Ruhezeit verkürzt werden kann und durch Kollektivvertrag festgelegt werden kann, in welchen Fällen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen. Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf acht Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dabei am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als in der Vereinbarung gem § 19c Abs 1 AZG vorgesehen, ist die Zeit zwischen dem vorgesehenen und dem tatsächlichen Beginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Verkürzungen der täglichen Ruhezeit sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig (Abs 5). Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Unzulässig ist hingegen ein gänzlicher Entfall von täglichen Ruhezeiten.

Eine Regelung zur Wochend- und Feiertagsruhe findest sich in § 10a ARG: Verlässt der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte), um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn diese zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist.

§ 10a ARG gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen Reisen zum ständigen und charakteristischen Aufgabenkreis des Arbeitnehmers zählt.