RS UVS Kärnten 1994/06/20 KUVS- 1043-1044/8/93

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 20.06.1994

Rechtssatz

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsort über Weisung des Arbeitgebers verläßt, um arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu erfüllen. Dienstreisen sind grundsätzlich Arbeitsleistungen, weil der hierfür benötigte Zeitraum (d.i. die Zeit bis zur Ankunft an dem Ort, an dem die auswärtige Tätigkeit verrichtet werden soll, und die auf der Rückreise von dort verbrachte Zeit) prinzipiell Arbeitszeit darstellt. Damit ist aber auch die Dienstreisezeit arbeitszeitrechtlich relevant. Das Arbeitszeitgesetz bestimmt Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, Ruhepausen und Ruhezeit. Ruhepausen und Ruhezeiten zählen nicht zur Arbeitszeit, sondern zur Freizeit des Arbeitnehmers. Dagegen bildet die Arbeitsbereitschaft nur einen Sonderfall der Arbeitszeit. Ihre Sonderstellung besteht bloß darin, daß der Kollektivvertrag oder das Arbeitsinspektorat die Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängern kann, wenn im Einzelfall Arbeitsbereitschaft regelmäßig und erheblich anfällt. Der Hinweis, daß der Arbeitnehmer während der Dienstreise nicht in gleicher Intensität in Anspruch genommen wird, wie bei der Leistung der eigentlich vertraglich geschuldeten Arbeitstätigkeit schlägt nicht durch, weil im Bereich des Arbeitnehmerschutzrechtes das Abstellen auf die eigentliche, vertraglich geschuldete Leistung verfehlt ist. Die Eigenart des Begriffes Arbeit im Arbeitnehmerschutzrecht besteht darin, daß der Arbeitnehmer sein Verhalten nach den Anordnungen des Arbeitgebers einzurichten hat und nicht einer beliebigen, dem Arbeitnehmer passenden Beschäftigung nachgehen kann. Somit ist die Selbstbestimmungsmöglichkeit des Arbeitnehmers über die Verwendung der Zeit ausgeschlossen. Arbeit liegt richtigerweise dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine Gelegenheit hat, seine Zeit nach eigenen Gutdünken zu verwenden. Da aber die Intensität der Inanspruchnahme des Arbeitnehmers auf einer Dienstreise regelmäßig geringer als bei der eigentlichen Arbeitsleistung ist, können jedenfalls rechtswirksame Vereinbarungen getroffen werden, daß diese besondere Arbeitszeit mit einem geringeren als dem sonstigen Entgelt zu vergüten ist.

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvv/index.html>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at