

Reisekosten, Arbeitszeit, Fahrzeiten und Vergütung: wichtige Regelungen auch für Arbeitnehmer in archäologischen Berufen (Arbeitspapiere CifA Deutschland 5)

Eric Biermann

Zusammenfassung – Vielen Kolleginnen und Kollegen, die mit dem eigenen oder einem zur Verfügung gestellten Fahrzeug zu Außeneinsätzen fahren, ist nicht bekannt, dass es sich auch bei der dafür aufgewendeten Zeit um durch den Arbeitgeber zu vergütende Arbeitszeit handelt. Dies zwingt zudem zur Berücksichtigung des § 3 ArbZG, um die zulässige Arbeitszeit – auch mit dem Ziel des Gesundheitsschutzes – nicht zu überschreiten. Bereits im Jahr 2015 bestätigte der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) ein entsprechendes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahr 2009 auf Grundlage der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Dieses betrifft zwar Außendienstmitarbeiter, lenkt den Fokus aber auch auf Dienstreisen, deren Vergütung und die Reisekostenerstattung. Die im Grunde eindeutige Rechtslage muss allerdings in der Praxis, z. B. auch unterstützt durch die Gründung eines Betriebsrates, umgesetzt werden, weshalb in Folge einige kurze Erläuterungen zum Themenkomplex gegeben werden.

Schlüsselwörter – Archäologie; Beruf; EuGH; BAG; Arbeitszeit; Fahrzeit; Außendienst; Dienstreise; Reisekosten; Arbeitnehmerrechte

Title – Traveling expenses, working hours, travel times and remuneration: important rules for employees in archaeological professions

Abstract – Many colleagues who drive to field work in their own vehicle or in a vehicle provided by her employer are not aware that the time spent doing this is also working time to be remunerated by the employer. This also makes it necessary to take § 3 ArbZG (Working Hours Act) into account in order not to exceed the permissible number of working hours, also with the aim of health protection. Already in 2015, the Court of Justice of the European Union (ECJ) confirmed a corresponding judgment of the German Federal Labor Court (BAG) from 2009 based on the Working Time Directive 2003/88/EG. Although this judgement applies to field staff, it also directs the focus to business trips, their remuneration and the reimbursement of travel expenses. However, the legal situation, which is basically clear, has to be implemented into practice, e.g. through the establishment of a Works council, which is why some brief explanations on the subject should be given below.

Key words – archaeology; profession; ECJ; German Federal Labor Court (BAG); working hours; traveling times; business trip; external work; employment rights

Einleitung

Arbeitszeit ist definiert als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG).¹ Eine Frage, die sich in diesem Zusammenhang wahrscheinlich bereits die meisten Arbeitnehmer gestellt haben: gehört der Weg zum Arbeitsplatz eigentlich zur Arbeitszeit? In den meisten Fällen, d. h. bei der Fahrt zum Betrieb, Büro etc., ist dies zu verneinen. Die tägliche An- und Abreise zur Arbeit, also die sogenannte „Wegezeit“, ist nicht als Arbeitszeit einzuordnen, da diese zum Privatbereich des Mitarbeiters zählt und keinen direkten Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit aufweist. Im Regelfall ist die Fahrt zur Arbeit also keine Arbeitszeit und daher vom Arbeitgeber auch nicht zu vergüten. Gleiches gilt für die dabei entstehenden Reisekosten. Steuerlich kann hier allerdings zumindest die einfache Wegstrecke geltend gemacht werden. Doch wann sind Fahrzeiten Arbeitszeit und welche sonstigen Kosten werden erstattet?

„Grundsätzlich erbringt der Arbeitnehmer mit dem – eigennützigen – Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück keine Arbeit für den Arbeitgeber. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat. In diesem Falle gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, weil das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit darauf gerichtet ist, Kunden aufzusuchen – sei es, um dort Dienstleistungen zu erbringen, sei es, um Geschäfte für den Arbeitgeber zu vermitteln oder abzuschließen. Dazu gehört zwingend die jeweilige An- und Abreise, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen. [...] Dasselbe gilt für Reisen, die wegen einer vorübergehenden Entsendung zur Arbeit ins Ausland erforderlich sind. Diese sind fremdnützig und damit jedenfalls dann Arbeit im vergütungsrechtlichen Sinn, wenn sie [...] ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und in untrennbarem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung stehen.“

tung stehen.“ (BAG, Urt. v. 17.10.2018 - 5 AZR 553/17 Rn. 14 - 15. Bestätigt durch BAG, Urt. v. 18.03.2020 - 5 AZR 36/19). Wenn Mitarbeiter also auf Anordnung ihres Arbeitgebers ein Fahrzeug nutzen, gilt die Fahrtzeit - insbesondere auch bei aktiver Teilnahme am Straßenverkehr - als Arbeitszeit. Die Regelungen zur Erstattung der Reisekosten sind hierbei erneut unterschiedlich. Die insgesamt komplexe Thematik berührt vergütungs-, arbeitszeit-, betriebsverfassungs- und steuerrechtliche Aspekte und darüber hinaus auch die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

Außendienst

Für Mitarbeiter im Außendienst, die ein Fahrzeug benötigen, ist die Fahrtzeit generell jene Zeit, die für dienstliche Reisen aufgewendet wird. Der Begriff „Außendienstmitarbeiter“ ist tarifbedingt und impliziert, dass die Fahrzeugnutzung unmittelbar an die Tätigkeit gekoppelt ist. Zu Arbeitnehmern, die keinen festen Dienort haben, sondern ihre Tätigkeit „reisend“ ausüben, gehören insbes. LKW-, Kurier- oder Taxifahrer, Vertreter, Kundendienstmitarbeiter etc. Die von ihnen zurückgelegten Wegezeiten sind stets als Arbeitszeit einzuordnen, da sie die Grundlage ihrer vertraglichen Hauptleistungspflicht darstellen. So führte u. a. das LAG Düsseldorf (10 Sa 193/18) in seinem Urteil vom 14.12.2018 aus, dass im Außendienst grundsätzlich die Fahrt von zu Hause zum ersten Einsatzort und vom letzten Einsatzort zurück zum Wohnsitz vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellt (ähnlich BAG, Urteil v. 25.04.2018, 5 AZR 424/17). Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hatte bereits in seinem Urteil vom 10.09.2015 (Az: C-266/14) ganz ähnlich festgestellt: Die Fahrten, die Arbeitnehmer zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellen Arbeitszeit dar. Dies stellte der Gerichtshof unter Hinweis darauf klar, dass es dem unionsrechtlichen Ziel des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zuwiderlaufen würde, wenn diese Fahrten keine Arbeitszeit wären. Zudem unterliegen die Arbeitnehmer auch während der Fahrtzeiten dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers. Dann gilt die Fahrtzeit als Arbeitszeit, unabhängig davon, ob die An- und Abreise zum Arbeiten genutzt und welches Verkehrsmittel genutzt wird (§611a Abs. 2 BGB). Denn die Arbeitnehmer können während dieser Fahrten nicht frei über ihre Zeit verfügen und somit keinen eigenen Interessen nachgehen.

Allein die Freizeitbeschränkung als solche ist belastend (im Kontext der Vergütung: STAACK & SPARCHHOLZ, 2013). Es handelt sich also um Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. So hat das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom 22.04.2009 mit vergleichbarer Begründung entschieden, dass die Fahrtzeiten eines Wartungsmechanikers bezahlt werden müssen, hier allerdings auf Grundlage arbeitsvertraglicher Regelungen (Aktenzeichen 5 AZR 292/08).

Eine berufliche Auswärtstätigkeit liegt aber auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb der eigenen Wohnung und außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig ist. Analog gilt dies auch für eine im Umfeld des Einsatzortes befindliche Arbeitsunterkunft. Die Definition der „ersten Tätigkeitsstätte“ ergibt sich aus § 9 Abs. 4 EStG. Es handelt sich um jede ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Aber auch hier gehört das Reisen - als Dienstreise - ggf. zur vertraglich geschuldeten Hauptleistung des Arbeitnehmers.

Dienstreisen

Bereits 1960 hat das BAG festgestellt, dass grundsätzlich - falls keine tarif- oder einzelvertraglichen Regelungen vorliegen - die An- und Abfahrten eines Arbeitnehmers zu einem außerhalb des Betriebes seines Arbeitgebers liegenden Arbeitsplatz eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers sind (BAG, Urt. v. 08.12.1960 - 5 AZR 304/58 Rn. 15). Insofern sind Fahrten unproblematisch, die an der ersten Tätigkeitsstätte beginnen und enden, da es sich stets um Arbeitszeit handelt. Als Dienstreise werden aber insgesamt solche Reisetätigkeiten bezeichnet, die durch berufliche Notwendigkeiten veranlasst werden. Arbeitsvertragsrechtlich ist die Dienstreise eine Tätigkeit auf Weisung bzw. im Interesse des Arbeitgebers (BAG, Urt. v. 17.10.2018 - 5 AZR 553/17 Rn. 11 ff.). Denn zu den zu erbringenden Leistungen (vgl. § 611a Abs. 1 BGB) gehört nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern auch jede vom Arbeitgeber im vertraglichen Rahmen verlangte sonstige Tätigkeit, die mit der Erbringung der Hauptleistung unmittelbar zusammenhängt (BAG, Urt. v. 17.10.2018 - 5 AZR 553/17 Rn. 13). Für Arbeitnehmer, bei denen das Reisen nicht zur Hauptleistung zu zählen ist, bildet § 612 Abs. 1 BGB die Vergütungsgrundlage, sofern nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Ver-

gütungsregelung vorliegt. Arbeitnehmer gelten immer dann als auswärts tätig, wenn sie vorübergehend nicht an ihrer gewöhnlichen Arbeitsstätte arbeiten (was auch Dienstreisen umfasst), ähnlich wie als Montagearbeiter zu ständig wechselnden Einsatzstellen geschickt werden und auf Veranlassung des Arbeitgebers mit einem Fahrzeug unterwegs sind.

Eine Dienstreise kann durch den Arbeitgeber veranlasst werden, oder er genehmigt eine durch den Arbeitnehmer selbst beantragte Reise z. B. zwecks Fortbildung. Dienst- oder Arbeitsreise bezeichnet daher alle Reisetätigkeiten aus beruflichen Gründen. Dazu gehören z. B. Fahrten zu Besprechungen, Ortsterminen, Materialtransporte, aber auch die Anreisen zu Fort- und Weiterbildungen, zu Tagungen und sonstigen beruflichen Veranstaltungen. Durch den Arbeitgeber erfolgt dann üblicherweise – zusätzlich – eine Rückerstattung der Reisekosten und des Reiseaufwands neben der Arbeitszeitvergütung. Erstattet der Arbeitgeber Reisekosten nicht, können diese vom Arbeitnehmer in der Steuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht werden (s. u.).

Sind Mitarbeiter im Ausland unterwegs, beispielsweise auf Montage, gilt inzwischen auch die Hin- und Rückreise zur Auslandstätigkeit als Arbeitszeit (BAG, Urt. v. 17.10.2018). Das Urteil des Gerichts besagt, dass bei Reisen ins Ausland eine Vergütung der kompletten Reisezeit als Arbeitszeit zu erfolgen hat, auch wenn der Mitarbeiter in dieser Zeit nicht arbeitet. In arbeitszeitrechtlicher Hinsicht gilt also die Einordnung der Dienstreise als Arbeitszeit. Das Vorliegen zusätzlicher Belastungen oder Arbeitsleistungen ist nicht erforderlich. Ausschlaggebend ist die vom Arbeitgeber veranlasste räumliche Einschränkung des Arbeitnehmers (EuGH, Urt. v. 21.02.2018 – C-518/15). Die Frage nach der Vergütung von Reisezeiten richtet sich unabhängig von der arbeitszeitrechtlichen Einordnung – in Ermangelung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – nach den Regelungen im Arbeitsvertrag. Zusammenfassend muss in folgenden Fällen eine Vergütung erfolgen:

- Die Reisetätigkeit stellt die arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistung des Arbeitnehmers dar.
- Die Reisetätigkeit ist zwar keine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht, jedoch zwingende Voraussetzung für die Erfüllung der Tätigkeit.
- Falls keine explizite vertragliche Regelung vorhanden ist, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstlei-

stung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist (§ 612 Abs. 1 BGB). Bei langen Dienstreisen ist allerdings entsprechend darauf zu achten, einen Verstoß gegen die Höchstgrenzen des Arbeitszeitrechts zu vermeiden. Gemäß § 3 ArbZG darf die tägliche Arbeitszeit regelhaft acht Stunden nicht überschreiten. Als Arbeitszeit gilt dabei die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit (abzüglich Pausen). Ausnahmsweise sind jedoch Arbeitszeiten von bis zu 10 Stunden möglich.² Dabei dürfen allerdings innerhalb von sechs Monaten acht Stunden werktätlich im rechnerischen Durchschnitt nicht überschritten werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist außerdem eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die Reisezeiten sind somit von größer praktischer Relevanz, da auch addiert mit der Arbeitszeit an der auswärtigen Tätigkeitsstätte / dem Einsatzort die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden müssen (vgl. z. B. BÖCKLER IMPULS, 2020). „In Bezug auf die Dienstreisezeit ergibt sich somit, dass diese als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsrechts zu werten ist. Sie ist also nicht nur im Grundsatz vergütungspflichtig, sondern zählt überdies für die Wahrung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten“ (PREIS & SCHWARZ, 2020, 115).

Einsatzwechseltätigkeit

Unter dem Oberbegriff der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit werden seit einigen Jahren Dienstreisen, Einsatzwechseltätigkeiten und Fahrtätigkeiten zusammengefasst und steuerlich gleichbehandelt. Einsatzwechseltätigkeit liegt stets vor, wenn der Arbeitnehmer an verschiedenen, d. h. wechselnden Einsatzorten tätig wird. Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte sind im Rahmen ihrer Tätigkeit außerhalb ihres Wohnsitzes daher immer als auswärts tätig zu betrachten. Bei Arbeitnehmern mit einer ersten Tätigkeitsstätte gelten die steuerlichen Regelungen bei Dienstreisen. Hier sind die anfallenden Reisekosten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) für Arbeitnehmer relevant. Grundsätzlich kann bereits der Arbeitgeber im Rahmen einer Einsatzwechseltätigkeit seinem Arbeitnehmer weitgehend dieselben Beträge steuerfrei erstatten (§ 3 Nr. 16 EStG), die der Arbeitnehmer als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend machen könnte. Auswärtstätigkeiten werden steuerlich erheblich besser behandelt als die gewöhnlichen Fahrten zur Arbeit (s. o.). Alle Kosten, die im Zusammenhang mit einer Auswärtstätig-

keit entstehen, sind als Reisekosten im Rahmen der Werbungskosten abziehbar.

Berücksichtigt werden einerseits die Fahrtkosten, unabhängig davon, wie weit der jeweilige Einsatzort von der Wohnung des Arbeitnehmers entfernt liegt. Im Rahmen einer Auswärtstätigkeit können in exemplarischer Aufzählung u. a. die Fahrt von der Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte zum Zielort der Auswärtstätigkeit (auswärtige Tätigkeitsstätte, z. B. Filiale oder Unterkunft, z. B. Hotel) und zurück, die Fahrten von einer auswärtigen Tätigkeitsstätte zur anderen sowie zwischen Tätigkeitsstätte und Unterkunft, aber auch die Fahrt während der Auswärtstätigkeit zu einer Gaststätte o. ä. zwecks Mittagsmahlzeit abgesetzt werden (Lohnsteuerhinweise H 9.5 LStH Fahrtkosten als Reisekosten zu § 9 EStG: <https://www.steuerschroeder.de/steuer-gesetze/lsth/9.5> [11.6.2023]). Auch bei Mitarbeitern archäologischer Fachfirmen kommen zudem Zwischenheimfahrten während einer längeren Auswärtstätigkeit nach EStG § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 in Betracht (BFH-Urteil vom 24.4.1992, VI R 105/89, BStBl. 1992 II S. 664). Auch für den Ansatz von Verpflegungsmehraufwand berechnet sich die berufliche Abwesenheitsdauer bereits ab dem Verlassen der Wohnung. Es gelten die gesetzlich geregelten Verpflegungssätze (§ 9 Abs. 4a EStG). Auf ggf. anfallende und absetzbare Übernachtungskosten („angemessene Unterkunft“) – meist werden diese direkt vom Arbeitgeber übernommen – sei lediglich am Rande verwiesen (FINANZVERWALTUNG NRW, o.J.). Außerdem können auch erstattungsfähige Reisenebenkosten anfallen. Zu den abziehbaren Reisenebenkosten gehören z. B. Park-, Autobahn-, Maut- oder Fährgebühren, Auslagen für die Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck, Eintrittsgelder für berufliche Veranstaltungen, Museen etc. (LStR R 9.8 zu § 9 EStG: https://datenbank.nwb.de/Dokument/523165_9__8/ [11.6.2023]). Reisenebenkosten können in tatsächlicher Höhe als Werbungskosten abgezogen werden, soweit sie nicht vom Arbeitgeber erstattet werden.

Fazit

Die in vielen archäologischen Fachfirmen geübte Praxis, ihre Mitarbeiter im „Außendienst“ nur für den Zeitraum des Eintreffens auf der „Baustelle“ bis zum Verlassen derselben zu entlohnen, ist zu hinterfragen.³ Hier gelten auch für den archäologischen Grabungsbetrieb die Regelungen für Dienstreisen/wechselnde Einsatzstellen. Weil

der Arbeitnehmer nicht an seiner ersten Tätigkeitsstelle tätig ist, begründen die Baustellen-einsätze eine berufliche Auswärtstätigkeit. Diese Regelungen gelten im Übrigen – ähnlich wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und anteiliger bezahlter Urlaub/Feiertage – für alle Arbeitnehmer, d. h. z. B. auch für Minijobber und Werkstudenten. Problematisch ist die häufig andere Handhabung auch in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz und die Umgehung bzw. Unterschreitung des Mindestlohns durch das „Weglassen“ der entsprechenden Arbeitszeiten. Da für die Mehrheit der Beschäftigten in archäologischen Fachfirmen keine tariflichen Vereinbarungen vorhanden ist,⁴ sollte auf entsprechende klarstellende Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen geachtet werden (PREIS & SCHWARZ, 2020, 116). Bei Firmen mit mindestens fünf Beschäftigten kann/sollte nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) auch ein Betriebsrat gewählt werden.⁵ Denn sobald ein Betriebsrat vorhanden ist, besteht die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung, d. h. des Abschlusses eines Vertrages zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine solche Betriebsvereinbarung lässt sich auch bzgl. Dienstreisevergütung etc. abschließen (Muster z. B. bei PREIS & SCHWARZ, 2020, 119-123). Deren normative Wirkung erstreckt sich dann auf alle Angehörigen des Betriebs.

Anmerkungen

¹ Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BjNR117100994.html> [12.5.2023].

² Der Begriff Überstunden erfasst solche Stunden, die der Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet hat oder die er zumindest stillschweigend duldet. Dienstreisen dürften regelhaft angeordnet sein (s. o.). Unter Mehrarbeit versteht man hingegen in der Regel die Überschreitung der individuell geschuldeten Arbeitszeit, d. h. z. B. die Überschreitung tarifvertraglich festgesetzter Arbeitszeitgrenzen und/oder gesetzlicher Obergrenzen der Arbeitszeit (ArbZG). Auch hier ist die Gründung eines Betriebsrates für eindeutige und verbindliche Regelungen bzgl. der Arbeitszeit von großem Vorteil (Betriebsverfassungsgesetz § 87 Mitbestimmungsrechte).

³ Eine Umfrage der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt legt nahe, dass die Problematik nicht nur auf die Firmenarchäologie beschränkt ist (vgl. E. Pestel/J. Abraham/M. Günther & S. Gerbig (2020). Tägliche Wegstrecken zum Arbeitsort im Baugewerbe. Im Auftrage der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Hannover, April 2020).

⁴ Die mangelnde Tarifbindung archäologischer Fachfirmen könnte in Zukunft ohnehin problematisch werden (<https://www.betriebsratspraxis24.de/gewerkschaften-tarifwesen/bams-und-bmwk-oeffentliche-auftraege-des-bundes-kuenftig-nur-bei-einhaltung-von-tarifvertraegen-13488/> [11.6.2023]; z. B. auch Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Mindestlohn bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG NRW, unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=84520180406102037245 [11.6.2023]).

⁵ Die Formulierung in § 1 des Gesetzes ab dieser Mindestanzahl „werden Betriebsräte gewählt“, heißt allerdings nicht, dass diese in allen Betrieben tatsächlich vorhanden sind. Arbeitnehmern wird lediglich das Recht zur Wahl eines Betriebsrats eingeräumt, ohne dass der Arbeitgeber die Betriebsratsgründung behindern darf (<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/betriebsratswahl/basiswissen/gruendung-betriebsrat> [11.6.2023]). Die Gründungsinitiative muss aber von der Belegschaft ausgehen. Je mehr Beschäftigte es in einem Betrieb gibt, desto mehr Mitglieder hat auch der Betriebsrat (<https://www.dgb.de/betriebsrat> [11.06.2023]).

L i t e r a t u r

Böckler Impuls (2020). *Arbeitsrecht: Dienstreisen sind Arbeit*. Böckler Impuls 2/2020: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-dienstreisen-sind-arbeit-21545.htm> [11.6.2023].

Finanzverwaltung NRW (o.J.). *Reisekosten bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten*. <https://www.finanzamt.nrw.de/steuerinfos/privatpersonen/arbeitnehmende/werbungskosten/reisekosten-bei-beruflich-veranlassten> [11.6.2023].

Preis, U. & Schwarz, K. (2020). *Dienstreisen als Rechtsproblem*. (HSI-Schriftenreihe, 31). Frankfurt /M.: Bund-Verlag GmbH.

Staack, S. & Sparchholz, K. (2013). Die Fremde lehrt uns, was wir an der Heimat haben – Zur arbeitsrechtlichen Behandlung von Dienstreisezeiten. *Arbeitsrecht im Betrieb*, 34, 99-103.

Dr. Eric Biermann
Neustraße 1
D-53545 Linz am Rhein
biermann.eric@web.de

<https://orcid.org/0000-0001-9918-3262>

