

Fahrtkostenerstattung und Berücksichtigung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit bei einer Tätigkeit an mehreren Dienststätten

Gliederung:

1. Weisungsrecht des Arbeitgebers
2. Festlegung des Arbeitsortes
3. Zuweisung weiterer Arbeitsorte
4. Erweitertes Direktionsrecht
 - a) Umsetzung
 - b) (Teil-)Versetzung
5. Billiges Ermessen/Ausübungskontrolle
6. Folgen einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers
7. Fahrtkostenerstattung und Berücksichtigung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit bei der Tätigkeit an mehreren Dienststätten

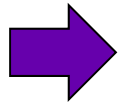
Weisungsrecht des Arbeitgebers:

Direktionsrecht = Konkretisierung der im Arbeitsvertrag zumeist nur rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflicht des Arbeitnehmers (Mitarbeiters) durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist im Rahmen seines Direktionsrechts befugt, durch einseitige Anordnung

- Art
 - Ort
 - Umfang der Arbeitsleistung
- im Einzelnen zu bestimmen,
- sowie Anordnungen zur Aufrechterhaltung der Ordnung in der Dienststelle bzw. Betrieb zu treffen.

Weisungsrecht des Arbeitgebers:



seit dem 01.01.2003 ist das Direktionsrecht für alle Arbeitnehmer in **§ 106 GewO** gesetzlich geregelt

§ 106 Satz 1 GewO:

Ein Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

- die Weisung muss billigem Ermessen entsprechen,
- billiges Ermessen = Arbeitgeber steht ein gewisser – durch die Billigkeit begrenzter - Entscheidungsspielraum zu,
- die Weisung darf nicht gegen tarifliche Regelungen, Dienstvereinbarungen oder gesetzliche Vorschriften verstoßen.

Weisungsrecht des Arbeitgebers:

allgemeines Direktionsrecht =

- Möglichkeit des Arbeitgebers, die vertraglich nur rahmenmäßig bestimmte Leistungspflicht des Mitarbeiters zu konkretisieren

besonderes oder erweitertes Direktionsrecht =

- einzel- oder tarifvertraglich ausdrücklich vereinbartes Recht, dem Mitarbeiter Leistungspflichten aufzuerlegen, die nicht mehr von der vertraglichen Leistungspflicht abgedeckt sind, z. B. in § 4 TV-L (Änderung des Arbeitsortes)

Festlegung des Arbeitsortes

- ⇒ Der Anstellungsträger ist im Rahmen seines Direktionsrechts zur Festlegung des Arbeitsortes (Dienststätte/Tätigkeitsstätte) des Mitarbeiters berechtigt.
- Die durch die DienstVO vorgeschriebenen Dienstvertragsmuster enthalten bewusst keine Angaben zum Arbeitsort, sondern lediglich einen Verweis auf die geltenden tariflichen Bestimmungen.
 - Der **Arbeitsort** des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin muss in die **Niederschrift nach dem Nachweisgesetz** aufgenommen werden.
 - Niederschrift – **kein Bestandteil des Dienstvertrages**
 - Wir raten weiterhin davon ab, um keine falschen Erwartungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu wecken, den Arbeitsort in den Dienstvertrag aufzunehmen.
(vgl. RdVfg. G 9/2001).

Festlegung des Arbeitsortes

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG

In der Niederschrift ist

– der **Arbeitsort** anzugeben

oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll,

– der Hinweis aufnehmen, dass der Arbeitnehmer an **verschiedenen Orten** beschäftigt wird.

- **Arbeitsort** = grundsätzlich die politische Gemeinde, in der der Anstellungsträger seinen Sitz hat.
- Keine Beschäftigung am Sitz des Anstellungsträgers – es ist der Ort der Dienststelle/des Betriebes als Arbeitsort anzugeben.

Zuweisung weiterer Arbeitsorte:

Beispielsfall:

Herr Kurz ist seit dem 01.01.2000 beim Kirchenkreis A angestellt. Seine Dienststelle, bei der er tätig ist, befindet sich in A-Stadt. Sie hat noch weitere Standorte im Kirchenkreis in B-Stadt und C-Stadt.

Sein Dienstvertrag enthält keine Angabe zum Arbeitsort.

In der Niederschrift zum Nachweisgesetz ist bei ihm A-Stadt angegeben.

Herr Kurz soll nun an einem Tag der Woche in der Dienststelle in B-Stadt tätig sein, außerdem soll er an einem weiteren Tag am Nachmittag in der Dienststelle in C-Stadt tätig sein.

Herr Kurz ist der Auffassung, dass der Arbeitsgeber ihm keine weiteren Arbeitsorte außerhalb von A-Stadt zuweisen kann.

Hat er Recht?

Zuweisung weiterer Arbeitsorte:

§ 4 TV-L

- ⇒ zulässige Erweiterung des Direktionsrechts durch die tarifliche Regelung in § 4 TV-L
 - ⇒ das Direktionsrecht wird auf die beim Arbeitgeber vorhandenen Dienststellen ausgeweitet;
 - ⇒ der Arbeitgeber kann den Arbeitsort des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin ändern.

- Dem Arbeitgeber stehen dazu verschiedene rechtliche Instrumentarien zur Verfügung:
 1. Abordnung
 2. Versetzung
 3. Zuweisung
 4. Personalgestellung

Zuweisung weiterer Arbeitsorte:

Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum

- ⇒ nach ständiger Rechtsprechung des BAG regelmäßig kein Vertrauenstatbestand, dass der Arbeitgeber in der Zukunft von seinem Recht keinen Gebrauch machen will. Es ist grundsätzlich auch ohne besondere Umstände eine Versetzung an einen anderen Arbeitsort möglich.
- Im Rahmen des Direktionsrechts ist es möglich, einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mehrere Arbeitsorte zuzuweisen.
 - Einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, der oder die bisher nur an einem Arbeitsort tätig ist, kann auch ein weiterer Arbeitsort zusätzlich zugewiesen werden, wenn er oder sie in der Folgezeit an beiden Orten tätig sein soll.

Umsetzung:

Umsetzung:

- keine gesetzliche oder tarifvertragliche Begriffsbestimmung
- nähere Bestimmung durch Rechtsprechung des BVerwG
 - Wechsel des konkreten Arbeitsplatzes und konkreten Tätigkeit,
 - innerhalb der betreffenden Dienststelle/innerhalb des Betriebes,
 - auf Dauer oder vorübergehend.
- Umsetzung ist nicht von § 4 TV-L erfasst
- aufgrund des Direktionsrechts gleichwohl einseitig zulässig, soweit die neue Tätigkeit von der bisherigen Entgeltgruppe abgedeckt ist.
- Umsetzung muss billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB entsprechen.

Umsetzung:

- ⇒ eine Umsetzung, auch Teilumsetzung, einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unterliegt gemäß **§ 42 Nr. 6 MVG** der Mitbestimmung durch die MAV,
- wenn mit der Umsetzung ein **Ortswechsel** verbunden ist.
 - Ortswechsel = Wechsel des Dienstortes
 - wenn die Umsetzung **auf Dauer** vorgenommen wird.
 - Eine **befristete/vorübergehende** Umsetzung wird von § 42 Nr. 6 MVG **nicht** erfasst.

Versetzung:

Nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 4 Abs. 1 TV-L:

Versetzung =

- Zuweisung
- einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung
- bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb **desselben** Arbeitgebers
- unter Beibehaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

⇒ wesentliches Merkmal der Versetzung = Wechsel der Dienststelle bzw. des Betriebs,

⇒ die ehemalige und die neue Dienststelle müssen **demselben** Arbeitgeber zuzuordnen sein.

⇒ Eine Versetzung ist nur möglich, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen.

Versetzung:

Begriff der Dienststelle nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

- BAG, Urteil vom 22.01.2004 – 1 AZR 495/01 -

Die Dienststelle im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschrift, auf die der Tarifvertrag Bezug nimmt, ist nach der heranziehbaren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bestimmt sich nach dem organisationsrechtlichen Dienststellenbegriff.

Dienststelle ist organisationsrechtlich gleichbedeutend mit einer Behörde.

- Behörde ist eine organisatorische Einheit von Personen und sächlichen Mitteln eines Trägers öffentlicher Verwaltung, die, mit einer gewissen Selbstständigkeit ausgestattet, dazu berufen ist, unter öffentlicher Autorität für die Erreichung der Zwecke des Staates oder von ihm geförderter Zwecke tätig zu sein.

Teilversetzung:

Ergebnis:

- ⇒ Es liegt hier eine Teilversetzung an die anderen Arbeitsorte vor (Teilversetzung, weil der bisherige Hauptarbeitsort beibehalten wird und nur eine teilweise Versetzung zu den anderen Arbeitsorten erfolgt).
(s. auch Entscheidung des Kircheng Gerichtshofs der EKD vom 25.02.2008 Az.: II-0124/N 32-07)
- ⇒ Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist vorher schriftlich anzuhören, wenn er/sie an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt werden soll.
- ⇒ Eine Versetzung, auch Teilversetzung, unterliegt der Mitbestimmung durch die MAV (§ 42 Nr. 7 MVG).

Fahrtkostenerstattung und Fahrtzeiten als Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Versetzung:

Ist eine Kindertagesstätte eine Dienststelle oder Betrieb im Sinne des Dienststellen-/Betriebsbegriffs der Protokollerklärungen zu § 4 Abs. 1 TV-L?

Unabhängig davon, ob die Trägerschaft bei der Kirchengemeinde, bei einem Kita-Verband oder beim Kirchenkreis liegt, fehlt es an der notwendigen organisatorischen Selbständigkeit, um eine Dienststelle im Sinne des Dienststellenbegriffs bei Versetzungen und Abordnungen zu sein.

Dies folgt aus einschlägigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverwaltungsgericht, die zu entscheiden hatten, ob ein bestimmter Teil einer „Behörde“ eine eigenständige „Behörde“ im Sinne einer Versetzung ist.

für die Bestimmung der Dienststelle (im Sinne des Versetzungsrechts) kommt es weder auf den Sprachgebrauch der Vertragsparteien noch auf personalvertretungsrechtliche Vorgaben an, sondern auf den organisationsrechtlichen Dienststellenbegriff.

Die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes in einer anderen Kindertageseinrichtung desselben Trägers ist somit keine Versetzung bzw. in vorübergehenden Fällen keine Abordnung sondern eine Umsetzung.

Ausübung des Ermessens:

- Eine Versetzung/Umsetzung muss nach billigem Ermessen erfolgen (*§ 315 BGB, § 106 GewO*).
- Eine Versetzung entspricht billigem Ermessen, wenn
 - eine Abwägung der wesentlichen Umstände des Falles vorgenommen worden ist und
 - die wechselseitigen Interessen des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin und des Arbeitgebers angemessen berücksichtigt worden sind.
- Sie unterliegt der inhaltlichen Ausübungskontrolle durch Arbeitsgerichte (*§ 106 S. 1 GewO, § 305 Abs. 3 BGB*)
- Die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit einer Weisung liegt letztlich beim Arbeitgeber.

Ausübung des Ermessens:

- Es muss eine individuelle Abwägung aller betroffenen Interessen vorgenommen werden:

berechtigtes Interesse des Mitarbeiters an kurzen Pendelzeiten und geringen finanziellen Aufwand



Dienstliche Gründe des Arbeitgebers, die zur Ausübung des Direktionsrechts geführt haben

- bei wichtigen dienstlichen Gründen können längere Pendelzeiten zumutbar sein, bei Gründen von geringerem Gewicht bereits kürzere Zeiten unzumutbar sein.
- feste Grenzen lassen sich nicht definieren,
- die sozialrechtlichen Zumutbarkeitsregeln enthalten keinen belastbaren Maßstab für die Ausübung des Ermessens.

(Urteil des BAG vom 17.08.2011 -10 AZR 202/10 - zur Zumutbarkeit von Fahrzeiten bei einer Versetzung)

Rechtsfolgen einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers:

- Aus dem Dienstvertrag/Arbeitsvertrag ergibt sich, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin verpflichtet ist, eine zulässige Weisung zu befolgen,
- ebenso ergibt sich daraus auch, dass er oder sie eine unzulässige Weisung nicht befolgen muss.
- Er oder sie schuldet neben den ausdrücklich vereinbarten Leistungen nur solche, die ihm/ihr der Arbeitgeber nach § 106 GewO in rechtlich einwandfreier Art und Weise abverlangt.

Rechtsfolgen einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers:

- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin handelt jedoch auf eigene Gefahr, wenn er oder sie die Weisung des Anstellungsträgers nicht befolgt.
- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, den Anstellungsträger innerhalb einer angemessenen Frist darauf hinzuweisen, dass er oder sie die unzulässige Weisung nicht befolgen wird.
- Erweist sich die Auffassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin als fehlerhaft, drohen ihm oder ihr ggf. Abmahnung, Kündigung, Entgeltausfall, Schadensersatz.

Rechtsfolgen einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers:

- jedenfalls dann, wenn in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren rechtskräftig festgestellt worden ist, dass die Weisung nicht nach billigem Ermessen ergangen ist
 - ➔ Weisung ist unbillig und für den Mitarbeiter nicht verbindlich
- eine unbillige Weisung ist unwirksam/rechtswidrig
 - ➔ dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin dürfen aus der Nichtbeachtung einer unwirksamen Weisung keine Nachteile entstehen

Was ist außerdem zu beachten bei der Zuweisung eines weiteren Arbeitsortes?

- Niederschrift zum Nachweisgesetz muss geändert werden, wenn dort bisher nur ein Arbeitsort angegeben war
 - § 3 NachwG ist zu beachten – Mitteilung der geänderten Arbeitsbedingungen innerhalb eines Monats nach der Änderung.
- es muss festgelegt werden, welcher der Arbeitsorte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin (=Dienststätten im Sinne des Reisekostenrechts) die regelmäßige Dienststätte ist.

Festlegung der regelmäßigen Dienststätte (Reisekostenrecht)/ ersten Tätigkeitsstätte(Steuerrecht)

Steuerrecht

- erste Tätigkeitsstätte
- nur maximal eine erste Tätigkeitsstätte pro Dienstverhältnis
- Zuordnung erfolgt vorrangig anhand der dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuordnung durch den Arbeitgeber

(vgl. Mitteilung K 4/2014 vom 30.01.2014)

Reisekostenrecht

- ✓ Dienstort/regelmäßige Dienststätte
- ✓ Beschäftigte haben nur einen Dienstort.
- ✓ regelmäßige Dienststätte = der Ort, an dem sie zeitlich überwiegend tätig werden *(RdVfg. G6/2007)*
- ✓ Dienststätte = die Stelle, bei der die Beschäftigten eingestellt oder zu der sie versetzt, abgeordnet, zugewiesen worden sind.
- ✓ durch jede arbeitsrechtliche Maßnahme wird ein Ort zur neuen/weiteren Dienststätte.

Regelmäßige Dienststätte

Herr Kurz ist an

- 3 ½ Tagen in der Dienststelle in A-Stadt
- einem Tag in der Dienststelle in B-Stadt
- einem halben Tag in der Dienststelle in C-Stadt tätig.

➡ die regelmäßige Dienststätte von Herrn Kurz ist somit weiterhin in A-Stadt, weil er dort zeitlich überwiegend tätig ist.

Er macht bei seinem Anstellungsträger nun Fahrtkostenerstattungen geltend. Außerdem bittet er um die Berücksichtigung der Fahrtzeiten als Arbeitszeit.

Fahrtkostenerstattung bei einer Tätigkeit an mehreren Dienststätten

Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Fahrtkostenerstattung:

Es finden Anwendung

- die staatlichen Regelungen des Bundesreisekostengesetzes, soweit nicht kircheneigene Regelungen der Reisekostenbestimmungen ([RKB, RS.-Nr. 46-4, Kirchliches Amtsbl. 2007, S. 186 ff](#)) gelten,
- die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bundesreisekostengesetz
- Rundverfügung [G6/2007 vom 4. September 2007](#) mit Hinweisen zu den Reisekostenbestimmungen



Fahrtkostenerstattung bei einer Tätigkeit an mehreren Dienststätten

Wenn es sich bei den Fahrten um **Dienstreisen** im Sinne des Reisekostenrechts handelt, hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin

- Anspruch auf **Reisekostenvergütung** **grundsätzlich Fahrtkostenerstattung** in Höhe der Kosten der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (*§ 4 BRKG*)
- Anspruch auf **Wegstreckenentschädigung für Fahrten mit dem privateigenen Kraftfahrzeug** besteht in der Regel dann, wenn regelmäßig verkehrende Verkehrsmittel in begründeter Weise nicht benutzt werden können (*§ 3 RKB, § 2 Abs. 1 Gemeinsames Wegstreckenentschädigungsgesetz*)

Fahrtkostenerstattung bei der Tätigkeit an mehreren Dienststätten

- Es ist zwischen dem Steuerrecht und dem landeskirchlichen Reisekostenrecht zu unterscheiden.
- Die steuerliche Behandlung von Wegen von und zu den Dienststätten begründet **nicht automatisch eine gleiche Behandlung** im Reisekostenrecht.
- Das Reisekostenrecht soll den Mitarbeitenden keine wirtschaftlichen Nachteile, aber auch keine besonderen Vorteile verschaffen (*Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 18.02.1980*).



Anrechnung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit bei einer Tätigkeit an mehreren Dienststätten

Nach § 6 Abs. 11 TV-L

gilt grundsätzlich nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Bei umfangreichen Reisezeiten erfolgt eine teilweise Anrechnung als Arbeitszeit.

Besondere Regelung in § 11 Abs. 3 DienstVO:

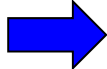
(3) Anstelle des § 6 Abs. 11 TV-L wird bestimmt:

Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden.

Anrechnung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit bei einer Tätigkeit an mehreren Dienststätten

Sinn und Zweck der Regelung ist es,

- dass die Zeit, die der oder die Dienstreisende für den Anstellungsträger aufwendet, auch als Arbeitszeit Berücksichtigung findet.
- Der oder die Dienstreisende soll eben auch im Blick auf die Arbeitszeit keine Nachteile dadurch haben, dass er eine angeordnete Dienstreise durchführt.

 Die Berücksichtigung der Fahrtzeiten als Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich danach, ob es sich reisekostenrechtlich um eine Dienstreise handelt oder nicht.



Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Fahrten von der Wohnung zur regelmäßigen Dienststätte und zurück zur Wohnung

- sind Privatfahrten und **keine Dienstreisen** (vgl. **Rundverfügung G7/2006 Abschnitt II Nr. 4**),
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht demzufolge **kein** Anspruch Reisekostenvergütung/Fahrtkostenerstattung zu,
- Fahrtzeiten können **nicht als Arbeitszeit** berücksichtigt werden.



Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Herr Kurz fährt von A-Stadt nach D-Stadt, weil er dort an einer Besprechung teilnehmen muss. Er fährt anschließend wieder zurück zu seiner regelmäßigen Dienststätte.

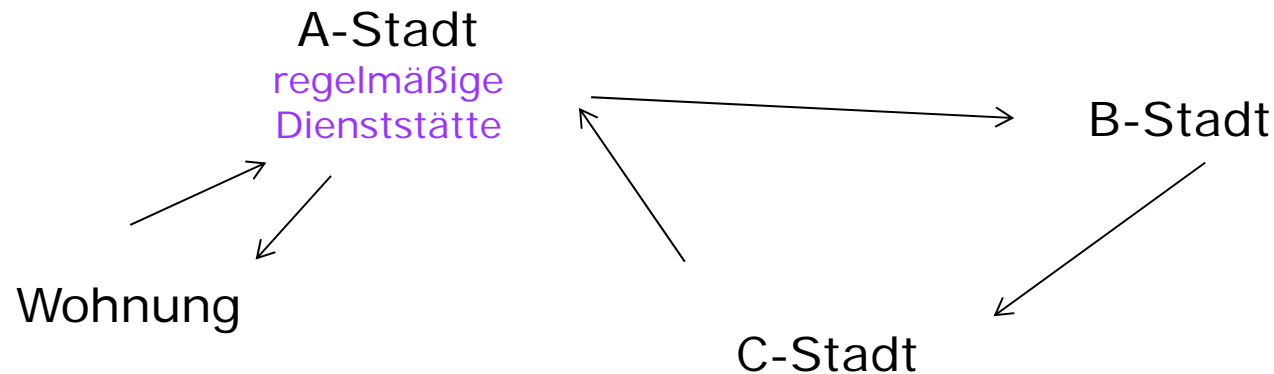
Fahrten zwischen der regelmäßigen Dienststätte und einem Dienstreiseort

- Bei den Fahrten handelt es sich um **Dienstreisen** im Sinne des Reisekostenrechts,
- der Mitarbeiter hat **Anspruch auf Reisekostenvergütung**,
- die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten wird als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens bis zu 11 Stunden pro Tag.

Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Fahrten zwischen den Dienststätten

Herr Kurz fährt am Morgen von seiner Wohnung in A-Stadt zu seiner regelmäßigen Dienststätte in A-Stadt. Sein Vorgesetzter bittet ihn am Vormittag an einer Besprechung in der Dienststelle in B-Stadt teilzunehmen und am Nachmittag noch an einer Besprechung in C-Stadt. Am späten Nachmittag kehrt er zur Dienststelle nach A-Stadt zurück. Von dort fährt er nach Hause zurück.



Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

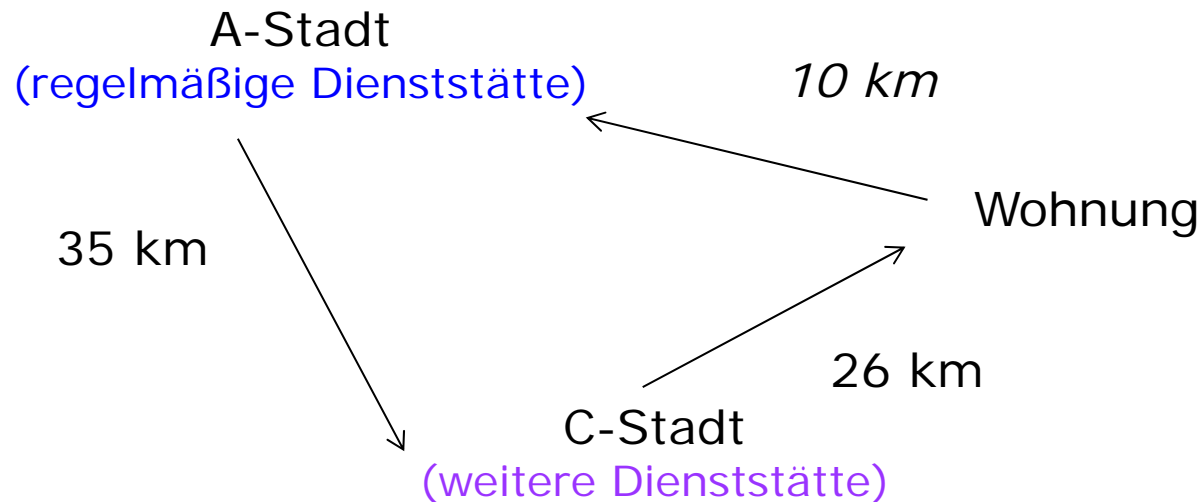
Fahrten zwischen den Dienststätten

1. sind wie **Dienstreisen** zu behandeln (vgl. **Rundverfügung G7/2006 Abschnitt II Nr. 4**),
2. mit Anspruch auf **Fahrtkostenerstattung** Wegstreckenentschädigung (**§§ 2,5 BRKG**), wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen,
3. Zeiten, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für die Fahrten zwischen seinen oder ihren verschiedenen Dienststätten aufwendet, sind als **Arbeitszeit** zu berücksichtigen (**§ 11 Abs. 3 DienstVO**).



Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Kerr Kurz fährt von seiner Dienststätte in A-Stadt nach C-Stadt und beendet dort dann seinen Dienst. Er beantragt beim KKV die Erstattung der Kosten für die Fahrt von C-Stadt zu seiner Wohnung. Er bittet außerdem um die Anrechnung der Fahrtzeit als Arbeitszeit.



Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

1. Fahrt von A-Stadt nach C-Stadt

- Fahrt zwischen der regelmäßigen Dienststätte und einer weiteren Dienststätte
 - wie eine Dienstreise zu behandeln mit Anspruch auf Fahrtkostenerstattung
 - Berücksichtigung der Fahrtzeit als Arbeitszeit

2. Fahrt von C-Stadt zum Wohnort nach Dienstende

- die Fahrt zwischen der weiteren Dienststätte und Wohnort ist wie eine Dienstreise zu behandeln.

Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Die Fahrtkosten sind jedoch nur **insoweit erstattungspflichtig**, als sie die tatsächlichen Kosten übersteigen, die ohnehin für die Fahrt zwischen Wohnung und der regelmäßigen Dienststätte aufzuwenden wären (*vgl. Rundverfügung G 6/2007*).

Mitarbeiter/innen sollen durch das Reisekostenrecht keine wirtschaftlichen Nachteile, aber auch keine besonderen Vorteile haben.


➔ Fahrtkostenerstattung im Beispielsfall für 16 km (26 km abzgl. 10 km)

Das gleiche gilt, wenn der Dienst nicht an der regelmäßigen Dienststätte begonnen wird.

Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Anrechnung der Fahrtzeit als Arbeitszeit:

- Die Frage der Berücksichtigung der Fahrtzeit als Arbeitszeit lässt sich mit § 11 Abs. 3 DienstVO nicht beantworten.
- Gegenstand der Regelung in § 11 Abs. 3 DienstVO ist die Arbeitszeitanrechnung bei Dienstreisen im eigentlichen Sinne.
- Dienstreisen im Sinne der Regelung = Dienstreisen, bei denen – jedenfalls wenn sie von der Wohnung angetreten werden – das Ziel gerade nicht ein regelmäßig aufzusuchender Arbeitsort ist.

 eine **volle** Anrechnung der Fahrtzeiten als Arbeitszeit kommt daher **nicht** in Betracht.

Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

Anrechnung der Fahrtzeit als Arbeitszeit:

Würde allerdings der Grundsatz zum Tragen kommen, dass die Fahrten von und zum Arbeitsplatz keine Arbeitszeit sind,
➡ ungerechte Ergebnisse, wenn ein zugewiesener Arbeitsort weiter vom Wohnort entfernt liegt als die regelmäßige Dienststätte

➡ Es besteht hier eine Regelungslücke, die wie folgt zu schließen ist:

➡ es ist **nur die Zeit als Arbeitszeit** zu berücksichtigen, die die **Zeit übersteigt**, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin **ohnehin für den Weg zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte** aufwenden muss.

Fahrtkostenerstattung und Anrechnung von Arbeitszeit bei mehreren Dienststätten

- für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Reisekostenvergütung gilt eine **Ausschlussfrist von 6 Monaten** (*§ 3 Abs. 1 Satz 2 Bundesreisekostengesetz*)
- Die Frist beginnt mit dem Tag nach Beendigung der Dienstreise
- die Ausschlussfrist hat zur Folge, dass Reisekosten, die nicht innerhalb der Frist geltend gemacht werden, - auch im Rahmen einer Ermessenentscheidung - nicht mehr erstattet werden können.



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

