

TOP-THEMA

Migration – Unternehmen überlassen NGOs zu sehr das Spielfeld

FLÜCHTLINGSFRAGE NUR EINE SEITE DER MEDAILLE — Der nach langen Verhandlungen von einer großen Mehrheit der UN-Mitgliedsstaaten gebilligte „Global Compact for Migration“ sollte mit seinen 23 Zielen eigentlich ein Meilenstein zur Lösung des Migrationsproblems sein. Erstmals konnten sich damit viele Staaten auf einen empirischen Rahmen einigen, auf dessen Grundlage die Herausforderungen von Migration so objektiv wie möglich diskutiert werden können. „In der öffentlichen Debatte über den UN-Migrationspakt standen allerdings vor allem Fragen der Flüchtlingspolitik im Vordergrund“, meint **Axel Boysen**, Managing Partner der auf Wirtschaftsmigration spezialisierten Kanzlei **Fragomen Global LLP**. „Dabei unterscheidet die UN explizit zwischen zwei Pakten: einem für Flüchtlinge und einem für Migration.“

Letzterer beschäftigt sich also nicht mit humanitären Fragen, sondern mit den politischen Rahmenbedingungen, in denen Menschen, die sich über Ländergrenzen hinweg bewegen, leben und vor allem auch arbeiten. Allerdings sind Aspekte der Wirtschaftsmigration in der Tat auch im finalen Text der UN unterrepräsentiert. So beschäftigen sich nur wenige der 23 Ziele des Paktes explizit mit Arbeitsmigration. Ziel 18 sieht beispielsweise vor, dass sich die Staaten bemühen, internationale Ausbildungsstandards einzuführen, die eine Anerkennung ausländischer Qualifikationen erleichtern würden. Sollte das gelingen, wäre z. B. mit Blick auf die Bekämpfung des hiesigen Fachkräftemangels einiges erreicht. Dass nun zivilgesellschaftliche Aspekte von Migration stärker im finalen Text der UN vertreten sind, als etwa die der Privatwirtschaft, ist zum einen der traditionell starken Rolle von Nichtregierungsorganisationen geschuldet, gleichzeitig aber auch auf die allgemeine Prominenz dieser Gesichtspunkte beim politischen Umgang mit Migration zurückzuführen.

„Es wäre allerdings merkwürdig, NGOs vorzuwerfen, sie würden sich vornehmlich für ihre Belange einsetzen“, so Boysen weiter. „Vielmehr ist es nun an den Wirtschaftsvertretern, noch aktiver in solche Migrationsdebatten einzusteigen und sich Gehör zu verschaffen.“ Dies ist mit Blick auf die Umsetzung der Inhalte des Pakts von Seiten der UN auch explizit gewünscht. So heißt es unter Punkt 5 etwa, dass Vertreter von Gewerkschaften und speziell der Privatwirtschaft maßgeblich eingebunden werden sollen, wenn es darum geht, den internationalen Arbeitsmarkt freizügiger und etwaige bilaterale Abkommen marktgerecht zu gestalten. So sollen Unternehmen in die Analyse des lokalen Arbeitsmarktes, die Ermittlung von Qualifikationslücken, die Definition der erforderlichen Qualifikationsprofile sowie die Bewertung der Wirksamkeit der Arbeitsmigrationspolitik einbezogen werden.

„Der Migrationspakt bildet also auch trotz seines eher zivilgesellschaftlichen Anstrichs eine gute kommunikative Grund-

lage, um privatwirtschaftliche Belange hervorzubringen“, so ein erstes Fazit des Arbeitsrechtlers. „Dank seiner empirischen Basis und der breiten Anerkennung aus der internationalen Gemeinschaft gibt er Möglichkeiten an die Hand, die weltweite Migrationspolitik dahingehend zu gestalten, dass sie alle arbeitsmarktrelevanten Aspekte effektiv berücksichtigt.“ ■

Erstes Insurtech an der Börse – Noerr berät DFV bei IPO

ZWEITER ANLAUF GEGLÜCKT — Nachdem ein erster Versuch Anfang November 2018 noch wegen des „schwierigen Kapitalmarktumfelds“ scheiterte, ist die **Deutsche Familienversicherung** (DFV) seit 4.12.18 nun im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse gelistet (s.a. PLATOW Brief v. 3.12.). Der auf Zusatzpolicen in der Kranken- und Pflegeversicherung spezialisierte Direktversicherer vertraute bei dem Schritt aufs Parkett auf ein Team der Kanzlei **Noerr** unter Federführung von Associated Partner **Julian Schulze De la Cruz** und Partner **Holger Alfes** (beide Kapitalmarktrecht, Frankfurt), das auch die beteiligten Konsortialbanken **Hauck & Aufhäuser** sowie **MainFirst Bank** begleitete.

Mit der 2007 gegründeten DFV ging erstmals ein Insurtech, also ein rein digitaler Versicherer, an die Börse. Die DFV vertreibt ihre Produkte über eine eigenentwickelte IT-Plattform und bietet auch Vertragsabschlüsse über Amazon Alexa an. Dank der digitalen Technik kann die DFV ihre bis zum Jahresende erwarteten rd. 450 000 Policen mit einem „schlanken“ Mitarbeiterstab von lediglich 109 Beschäftigten verwalten. Mit dem frischen Kapital aus dem Börsengang soll nun weiteres Wachstum am deutschen Markt generiert werden. ■

Jack Wolfskin – Kirkland & Ellis und Latham & Watkins begleiten Verkauf

US-GOLFAUSRÜSTER ÜBERNIMMT OUTDOORMARKE — Um sein Lifestyle-Segment auszubauen, hat der US-Golfausrüster **Callaway Golf Company** erneut tief in die Tasche gegriffen. Für den im hessischen Idstein ansässigen Spezialisten für Outdoor-Bekleidung und -Ausrüstung **Jack Wolfskin** legt Callaway 418 Mio. Euro auf den Tisch. Es ist bereits die dritte Übernahme der Amerikaner in diesem Segment seit 2017.

Bei den Vertragsverhandlungen setzte Callaway auf **Latham & Watkins**, beteiligte deutsche Partner waren **Leif U. Schrader** und **Oliver Felsenstein** (beide Private Equity, Frankfurt), die gemeinsam mit dem US-Partner **Craig Garner** auch die Federführung übernahmen, sowie **Natalie Daghles** (Corporate/M&A, Düsseldorf), **Tobias Leder** (Arbeitsrecht) und **Stefan Süß** (Tax, beide München). Jack Wolfskin vertraute auf ein Team der Kanzlei **Kirkland & Ellis**, in das von deutscher Seite die Partner **Volkmär Bruckner**, **Thomas Kravitz** (beide Corporate), **Leo Plank**, **Wolfram Prusko** (beide Restrukturierung) sowie **Wolfgang Nardi** (Debt Finance) und ►

Oded Schein (Steuern, alle München) eingebunden waren. Vorbehaltlich der Freigabe durch die Aufsichtsbehörden soll die Übernahme im ersten Quartal 2019 abgeschlossen sein. Jack Wolfskin wird als Marke ins Callaway-Portfolio integriert und soll dort für weiteres Wachstum sorgen. ■

Schaeffler baut mit Gleiss Lutz Geschäft mit E-Motoren aus

ÜBERNAHME VON ELMOTEC — Der Automobilzulieferer **Schaeffler** erweitert mit der Übernahme des Maschinenbauers **Elmotec Statomat** seine Kompetenzen im Bau von Elektromotoren und treibt seine E-Mobilitätsstrategie voran. Beraten wurde Schaeffler bei diesem Deal von **Gleiss Lutz** und einem Team um die Partner **Ralf Morshäuser** (Federführung, Corporate/M&A, München), **Johann Wagner** (Steuerrecht, Hamburg) und **Jacob von Andreae** (Öffentliches Recht, Düsseldorf). Die inhabergeführte Elmotec Statomat mit Sitz in Karben bei Frankfurt am Main ist einer der weltweit führenden Hersteller von Fertigungsmaschinen für den Bau von Elektromotoren in Großserie und wurde im Rahmen der Übernahmeverhandlungen von einem Team der Kanzlei **McDermott Will & Emery** um die Partner **Clemens Just** (Corporate/M&A), **Oliver Hahnelt** (Finance), **Nina Siewert** (Steuerrecht, alle Frankfurt), **Paul Melot de Beauregard** (Arbeitsrecht), **Steffen Woitz** (Gewerblicher Rechtsschutz, beide München) sowie **Daniel von Brevern** (Kartellrecht, Düsseldorf) unterstützt. ■

TRANSFERMARKT

Die Kanzlei **SKW Schwarz Rechtsanwälte** verstärkt die Hamburger Corporate-Praxis zum Jahresbeginn 2019 mit einem Neuzugang auf Partnerebene. **Andrea M. Partikel** wechselt zum 1.1. von **Servatius Rechtsanwälte** und kümmert sich künftig bei SKW um die rechtliche Begleitung von Unternehmens- und Beteiligungstransaktionen, Joint Ventures und Umstrukturierungen. Neben jahrelanger Erfahrung in der Beratung bringt Partikel auch Know-how aus Unternehmenssicht mit. 13 Jahre lang arbeitete die Anwältin beim Verlagsriesen **Axel Springer**, u.a. als Chefjuristin der Konzernrechtsabteilungen und stellvertretende Corporate-Governance-Beauftragte. + + + **White & Case** holt mit **Murad M. Daghes** einen ausgewiesenen Nahost-Experten an Bord. Daghes kommt von **Allen & Overy** und verstärkt als Partner das Düsseldorfer Büro. Der Gesellschaftsrechtler begleitet regelmäßig deutsche Unternehmen bei ihren Aktivitäten im Nahen Osten sowie arabische Geldgeber bei ihren Investitionsvorhaben in Deutschland und Europa. Darüber hinaus übernimmt Daghes Mandate mit aktien- und konzernrechtlichen Fragestellungen und begleitet Unternehmen bei der Prozessführung. + + + Mit Wirkung zum 1.1.19 hat die Sozietät **Oppenhoff & Partner** zwei Anwälte aus den eigenen Reihen in den Partnerkreis aufgenommen. **Nefail Berjasevic** berät Unternehmen und Investoren insbesondere bei Umstrukturierungen und M&A-Transaktionen, ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit liegt im Insolvenzrecht. **Simon Spangler** ist auf deutsches und euro-

päisches Kartellrecht spezialisiert und begleitet Unternehmen vor allem im Vertriebskartellrecht. Ebenfalls zum Jahreswechsel wurden die Oppenhoff-Anwälte **Timo Steffes-Holländer**, **Edder Cifuentes**, **Luise Hauschild**, **Johannes Janning**, **Susanne Maurer** und **Marvin Rochner** zu Juniorpartnern ernannt.

ALLES, WAS RECHT IST

— Seit Jahren führt die **Slowakische Republik** einen Rechtsstreit um so genannte Schiedsklauseln in bilateralen Investitionsschutzabkommen zwischen EU-Staaten. Im jüngsten Verfahren vor dem **Bundesgerichtshof** (BGH) verbuchte die Slowakei nun einen weiteren Erfolg. Denn in seinem Beschluss vom 31.10.18 hob der BGH einen Schiedsspruch zu Gunsten des niederländischen Versicherungsunternehmens **Achmea** auf. Nach Ansicht des BGH ist eine Schiedsklausel in einem 1991 zwischen der damaligen Tschechoslowakei und den Niederlanden geschlossenen Investitionsschutzabkommen ungültig. Bereits im März hatte der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) einen Verstoß der Schiedsklausel gegen EU-Recht erkannt (s. a. PLATOW Recht v. 21.3.18).

Im konkreten Fall hatte der niederländische Konzern eine private Krankenversicherung als Tochtergesellschaft in der Slowakischen Republik gegründet. Die Slowakische Republik hatte den Krankenversicherungsmarkt 2004 liberalisiert, diese Lockerung aber zwei Jahre später teilweise wieder rückgängig gemacht und die Ausschüttung von Gewinnen sowie die Veräußerung von Versicherungsportfolios untersagt. 2008 leitete Achmea auf Grundlage des Investitionsschutzabkommens ein Schiedsverfahren gegen die Slowakische Republik ein. Das Verfahren wurde vor einem Schiedsgericht mit Sitz in Frankfurt am Main geführt. 2012 befand das Schiedsgericht, dass die Slowakische Republik gegen das Investitionsschutzabkommen verstoßen habe und verurteilte sie zu einer Zahlung von 22,1 Mio. Euro Schadensersatz. Daraufhin erhob die Wirtschaftskanzlei **Hogan Lovells** für die Slowakische Republik bei den deutschen Gerichten Klage auf Aufhebung des Schiedsspruchs. Das **Oberlandesgericht Frankfurt** hatte diesen Antrag zunächst zurückgewiesen. Der daraufhin angerufene BGH legte das Verfahren anschließend dem EuGH als Vorlage zur Vorabentscheidung vor.

Das EuGH-Urteil habe dabei auch Signalwirkung für ähnlich gelagerte Fälle, glaubt Hogan Lovells-Partner **Markus Burgstaller**. „Der Erfolg vor dem BGH für unsere Mandantin unterstreicht die Botschaft, dass EU-Recht ernst zu nehmen ist.“

FROHE WEIHNACHTEN

— PLATOW Recht geht in die Weihnachtspause. Wir wünschen allen unseren Lesern schöne Festtage und einen guten Start in ein erfolgreiches Jahr 2019. Die nächste Ausgabe erscheint dann am Mittwoch, 9. Januar.



Besuchen Sie uns unter **www.platow-recht.de** und profitieren Sie als Abonnent von unserem umfangreichen Onlineangebot.

2019 bringt Arbeitnehmern mehr Flexibilität

DIE NEUE BRÜCKENTEILZEIT — Mit Beginn des Jahres 2019 gelten die neuen gesetzlichen Regelungen zur so genannten Brückenteilzeit. Arbeitnehmer haben damit einen Anspruch auf eine vorübergehende Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Wie die neue Brückenteilzeit im Detail aussieht und welche Auswirkungen sie auf die Praxis haben dürfte, erläutert Hendrik Bockenheimer, auf das Arbeitsrecht spezialisierter Partner der Kanzlei Hengeler Mueller.

Arbeitnehmern wird durch den zum 1.1.19 eingeführten § 9a TzBfG ein gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit eingeräumt. Das Bestehen des Anspruchs ist an vergleichsweise geringe Voraussetzungen geknüpft, insbesondere benötigen Arbeitnehmer keinen Grund für das Verlangen auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit. Der Anspruch besteht für Mitarbeiter von Unternehmen, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Arbeitnehmer müssen mehr als sechs Monate in dem Unternehmen beschäftigt sein und die Brückenteilzeit spätestens drei Monate vor dem begehrten Beginn unter Angabe des gewünschten Zeitraums beantragen. Die Dauer der Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und kann höchstens fünf Jahre betragen.

Der Arbeitgeber kann das Brückenteilzeitverlangen eines Arbeitnehmers ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen oder er maximal 200 Arbeitnehmer beschäftigt und pro 15 insgesamt bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer bereits ein Mitarbeiter Brückenteilzeit beansprucht hat (Überforderungsschutz). Während der Dauer der Brückenteilzeit haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine (weitere) Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit (auch nicht auf Rückkehr zur Vollzeit). Ist der Antrag eines Arbeitnehmers erfolgreich, besteht insofern für den Arbeitgeber Planungssicherheit.

Zwar konnten Arbeitnehmer schon bisher in bestimmten Fällen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen. Dies erforderte aber entweder einen gesetzlich anerkannten Grund – wie Kindererziehung oder die Pflege Angehöriger – oder die Reduzierung konnte nur unbefristet verlangt werden. Das Neue an der Brückenteilzeit ist, dass Arbeitnehmer nun befristete Teilzeit verlangen können, ohne dass dafür ein bestimmter Grund erforderlich wäre.

Auswirkungen auf die Praxis

Aus Arbeitnehmersicht bedeutet die Einführung der Brückenteilzeit zusätzliche Flexibilität in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Bis zur Grenze der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber können Arbeitnehmer künftig einseitig entscheiden, für einen bestimmten Zeitraum einen Teil ihrer Vergütung gegen mehr Freizeit einzutauschen. Es ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer von der Brückenteilzeit in deutlich größerer Zahl Gebrauch machen werden als von den schon bisher bestehenden Ansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung. Arbeitnehmer müssen nun nicht mehr befürchten, zu einem späteren Zeitpunkt nicht wieder in Vollzeit zurückkehren zu können.

Arbeitgeber dürfte die Geltendmachung des Anspruchs auf Brückenteilzeit in vielen Fällen nicht unzumutbar belasten, selbst wenn sie dem Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer

befristeten Teilzeit nicht auch freiwillig aus personalpolitischen Gründen entsprochen hätten, zumal die gesetzlichen Regelungen einen gewissen Überforderungsschutz vorsehen und der Anspruch nicht besteht, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Sie werden allerdings zusätzlichen bürokratischen Aufwand bewältigen und sich nötigenfalls durch eine (befristete) Einstellung von Teilzeitbeschäftigten oder Leiharbeitnehmern behelfen müssen.



Hendrik Bockenheimer
Hengeler Mueller

Kritik an der gesetzgeberischen Umsetzung

Grundsätzlich kritisch zu sehen ist, dass die Regelungen erheblich in den Grundsatz der Vertragsbindung eingreifen. Letztlich wird Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, den Umfang ihrer Tätigkeit einseitig zu gestalten, selbst wenn dies nicht im Interesse des Arbeitgebers ist.

Darüber hinaus ist die gesetzgeberische Umsetzung in einigen Punkten nicht gut gelungen: Kaum nachvollziehbar ist, dass für Zwecke der Schwellenwerte zum Überforderungsschutz nur solche Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die ebenfalls Brückenteilzeit verlangt haben, nicht aber Arbeitnehmer, die unbefristete Teilzeit verlangt haben oder auf Grund freiwilliger Vereinbarung in Teilzeit beschäftigt werden.

Zudem ergeben sich aus dem Gesetz einige offene Rechtsfragen, die durch die Gerichte zu klären sein werden. Beispielsweise ist unklar, inwieweit Leiharbeitnehmer für die Schwellenwerte zum Überforderungsschutz zu berücksichtigen sind. Auch wird im Einzelnen zu klären sein, nach welchen Kriterien der Arbeitgeber seine Auswahlentscheidung zu treffen hat, wenn mehr Brückenteilzeitanträge gestellt werden als nach der Zumutbarkeitsgrenze erfüllt werden müssen.

Fazit

Für Arbeitnehmer bieten sich durch die Brückenteilzeit neue Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Aus Arbeitgebersicht kann man einerseits der Auffassung sein, dass deren Interesse an der Beibehaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu stark zurückgedrängt wird. Arbeitgeber werden sich auf vermehrte Teilzeitverlangen einstellen und bis zur Klärung einiger Rechtsfragen mit einer gewissen Rechtsunsicherheit umgehen müssen. Andererseits bietet ein großzügiger Umgang mit Brückenteilzeitanträgen für Unternehmen auch die Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber im Markt zu positionieren und Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden. ■

Dienstfahrten – Wenn Reisezeit zur Arbeitszeit wird

BAG FÄLLT WEGWEISENDES URTEIL — Die Vergütung von Reisezeiten ist seit dem aufsehenerregenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.10.18 (Az.: 5 AZR 553/17) in aller Munde. Das BAG hatte im Fall eines Arbeitnehmers dessen Reisezeiten im Rahmen einer Entsendung nach China als vergütungspflichtig eingestuft. Auch wenn die Urteilsbegründung noch nicht vorliegt und deshalb auch noch nicht klar ersichtlich ist, auf welche Anspruchsgrundlage das BAG den Vergütungsanspruch stützt, sind Arbeitgeber gut beraten, die bestehenden vertraglichen Regelungen unter die Lupe zu nehmen. Benjamin Onnis, Arbeitsrechtler der Kanzlei FPS, stellt die bestehende Rechtslage vor.

In der rechtlichen Literatur wird Reisezeit wie folgt definiert: „Reisezeit ist die Zeit, welche der Arbeitnehmer benötigt, um aus dienstlichen Gründen zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort außerhalb der Gemeindegrenze des Betriebs zu gelangen.“ Diese weit verbreitete Ansicht überzeugt allerdings nicht. Es ist vollkommen beliebig, dass auf die Gemeindegrenze abgestellt wird. Denn es leuchtet nicht ein, warum Reisezeiten innerhalb einer Gemeinde keine Dienstreise darstellen sollen. Reisezeiten sind somit unabhängig von den Gemeindegrenzen des Betriebs zu definieren.

Überzeugen kann dagegen die Abgrenzung zur Wegezeit. Unter Wegezeit wird die Zeit verstanden, die der Arbeitnehmer für die An- und Abfahrt von seinem Wohnsitz zum Betrieb des Arbeitgebers aufwenden muss. Die Wegezeit ist also keine Dienstreise und wird grundsätzlich auch nicht vergütet.

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz soll die Arbeitnehmer vor übermäßiger Arbeitsbelastung schützen. Das Arbeitszeitgesetz schützt allerdings nicht die persönliche Freizeitgestaltung. Es wird hier also nur geprüft, ob der Arbeitnehmer durch die Reisezeiten belastet wird und nicht, ob er die Reisezeit für sich selbst persönlich sinnvoll nutzen kann. Daher gelten die Zeiten einer Dienstreise nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt und es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt. Er kann sich hier nämlich theoretisch erholen, in dem er z. B. im Zug ein Nickerchen hält oder Zeitung liest.

Etwas anderes gilt natürlich, wenn der Arbeitnehmer angewiesen wurde, Arbeitsleistungen während der Dienstreise zu verrichten. Dies ist dann der Fall, wenn er im Zug beispielsweise E-Mails beantworten soll oder Telefongespräche für den Arbeitgeber führen muss. Nicht eindeutig ist die Rechtslage, wenn der Arbeitnehmer ein Fahrzeug selbst nutzt. Denn bei einer Autofahrt wird grundsätzlich angenommen, dass hierdurch eine körperliche Belastung des Arbeitnehmers entsteht.

Vergütungspflichtige Arbeitszeit

Die Vergütungspflicht der Reisezeiten ist grundsätzlich abhängig von den vertraglichen Regelungen. Reisezeiten während der regulären Arbeitszeit sind selbstverständlich immer als Arbeitszeit zu vergüten. Denn der Arbeitgeber konkretisiert hier durch die Anweisung der Dienstreise die geschuldete Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Interessant wird es, wenn Überstunden aus Reisezeiten bestehen. Pech haben bereits

diejenigen Arbeitnehmer, die sowieso keine Überstundenvergütung verlangen können. Dies wird grundsätzlich bei Arbeitnehmern mit einem Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angenommen.

Fehlt eine vertragliche Regelung, wird eine Vergütungspflicht jedenfalls bei den Arbeitnehmern bejaht, bei denen das Reisen eine Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis darstellt. Entscheidend ist also das Berufsbild – das gilt z. B. bei Außendienstmitarbeitern. Hintergrund ist, dass eine Vergütung von Reisezeiten dann üblicherweise erwartet werden kann, wenn sie ohnehin eine Arbeitsleistung darstellen. Wenn im Gegenzug Reisezeiten nicht typischerweise Teil der Arbeitsleistung sind, wie beispielsweise im Innendienst, dann ist fraglich, ob eine Vergütung dieser Reisezeiten erwartet werden kann. Insbesondere wird hierzu auch die neue BAG-Entscheidung auszuwerten sein.

Vertragliche Regelungen

Auf Grund dieser rechtlichen Unwägbarkeiten ist es dringend zu empfehlen, die Vergütung von Reisezeiten genauestens zu regeln. Allgemeine Regelungen in den Arbeitsverträgen hinsichtlich aller zukünftiger Reisen sind aber eher schwierig. Es besteht dann das Risiko, dass auf Grund einer AGB-Kontrolle die vertraglichen Regelungen unwirksam sind. Die besten Karten hat der Arbeitgeber hier, wenn man konkrete Entsendungsverträge mit dem Arbeitnehmer hinsichtlich bestimmter Reisen abschließt. Entsendungsverträge werden üblicherweise nur bei längeren Auslandsaufenthalten abgeschlossen und sind selbstverständlich mit einem gewissen Aufwand verbunden. Arbeitgeber müssen also entscheiden, ob sich diese erhöhte Bürokratie im Einzelfall lohnt.

Wenn das BAG nun die Ansicht vertritt, dass bei einer Dienstreise von Deutschland nach China ein Arbeitgeber die Vergütung der Reisezeit erwarten kann, wird man jedenfalls durch einen Vertrag eine solche Vergütung nicht völlig ausschließen können. Hier ist allerdings die Urteilsbegründung noch abzuwarten. Es sollte allerdings aus Arbeitgebersicht möglich bleiben, die Vergütung des Arbeitnehmers bei solchen Reisezeiten zu verringern. Vertragliche Regelungen der Reisezeiten bleiben daher wahrscheinlich auch nach der BAG-Entscheidung im großen Interesse des Arbeitgebers. ■



Benjamin Onnis
FPS Rechtsanwälte