

# **"Dienstort als Gebiet"**

**Definition des Dienstortes am Beispiel  
,Bedienungsgebiet Linz Linien',  
oder an einem  
,gesamten Bundesland'**

Gewerkschaftsschule Oberösterreich

LT 2016

Inhaltliche Begleitung: Engelbert Eckhart

Vorgelegt von:

Dipl. Inform. Johannes Magauer

Linz, 2016

# INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	3
2. Definitionen .....	5
2.1 Allgemeine Hinweise .....	5
2.2 Arbeitsort bzw. Dienstort .....	5
2.3 Arbeitsweg.....	6
2.4 Reisezeit.....	7
2.5 Zweigeteilter Dienst .....	7
2.6 Dienstweg.....	8
3. Fragestellungen und Problemfälle .....	9
3.1 Dienstort als Gebiet für VerkehrsmitarbeiterInnen.....	9
3.1.1 Vergleich Räumlicher Dienstort – Stationärer Dienstort.....	9
3.1.2 Benötigung eines privaten Verkehrsmittels.....	10
3.1.3 Zusätzlicher Umweg auf Arbeitsweg.....	10
3.1.4 Unfall auf dem Arbeitsweg .....	11
3.1.5 Starke Übermüdungen durch zu knappe Ruhezeiten .....	11
3.1.6 Problem der Fahrplanerstellung wird abgewälzt .....	12
3.1.7 Überschreitung der kollektivvertraglichen Höchstarbeitszeit.....	12
3.1.8 Häufigere Zwei-geteilte Dienste .....	13
3.1.9 Versteckte Arbeitsbereitschaft für die FahrdienstmitarbeiterIn.....	13
3.2 Gegebene Ruhezeit bei Rückfahrt zu Ort des Dienstbeginns .....	14
3.3 Dienstort als Gebiet – bei neuen Arbeitsverträgen .....	14
4. Lösungsvorschläge.....	15
4.1 Variabler Dienstort innerhalb des Dienstgebietes.....	15
4.2 Teilweise Abgeltung – kollektiv bzw. über BR-Vereinbarung.....	15
4.3 Österreichische Rechtsprechung.....	15
5. Anregungen und Wünsche .....	17
Internetquellen .....	18
Quellennachweise.....	18

# 1. EINLEITUNG

Als ich im Jahr 1991 bei der damaligen ESG meinen Dienst als Busfahrer begann, freute ich mich, dass diese Firma ein sehr gutes soziales Umfeld bot. So gibt es für die DienstnehmerInnen eine Kantine, Kindergeld, Weihnachtsgeschenke für die Kinder, die kostenlose Benützung des gesamten Liniennetzes, Bezug von vergünstigtem Strom, usw.

Andererseits war ich aber sehr überrascht, dass die Dienstanfangsorte und die Dienstendorte an unterschiedlichen Stellen lagen. Dabei ist die Sichtweise der DienstgeberIn, dass das gesamte mit Linienbussen befahrene Straßennetz als Dienstort bezeichnet werden darf. Die Rückkehr der DienstnehmerIn nach dem Ende des (letzten) Kurses zum Ausgangspunkt des (ersten) Kurses ist laut DienstgeberIn nur deshalb notwendig, weil die DienstnehmerIn dort (bei Dienstbeginn) ihren Privat-PKW abgestellt hat und diesen wieder abholen muss. Die DienstgeberIn weist aber definitiv nicht die DienstnehmerIn an, zum Dienstende an den Anfangspunkt ihres Dienstes zurückzukommen.

Vor einigen Jahren besuchte ich dann den Grundkurs für Betriebsräte I. Dabei unterhielten wir uns in der Gruppe über die unterschiedliche Gestaltung der Dienstorte. In meiner Gruppe waren mehrere BetriebsrätInnen aus dem Bundesland Salzburg dabei. Sie arbeiteten für einen Reinigungsbetrieb und wurden im gesamten Bundesland Salzburg eingesetzt.

Aus Ihren Erzählungen erfuhren wir, dass es bei Ihnen Usus ist, in der Stadt Salzburg den Dienst zu beginnen und diesen manchmal über 100 km von der Stadt entfernt zu beenden. Laut Ihrem Kollektivvertrag werden Ihnen die Transferkosten für die ÖBB bezahlt – jedoch nur die Reisekosten. Die Zeit, die sie dafür benötigen, wird Ihnen aber nicht vergolten, da sie sich dabei laut Ihren Vorgesetzten ausruhen können. Obwohl diese MitarbeiterInnen oft nicht einmal einen Sitzplatz bekommen und sehr müde nach einem langen Arbeitstag die Strecke stehend zum Dienst-anfangsort zurücklegen müssen.

Aufgrund einer Pressemitteilung<sup>1</sup>, die sich auf ein Urteil des EuGHs bezieht, lässt sich diese Themenarbeit auch als besonders aktuell bezeichnen.

Die vorliegende Entscheidung des EuGHs greift eine in unserem Betrieb ebenso viel diskutierte Problematik auf. Dabei fällt sie eine für eine ganz bestimmte Gruppe von ArbeitnehmerInnen günstige Entscheidung. Die im Spruch enthaltene Beschreibung dieser ArbeitnehmerInnen-Gruppe dürfte jedenfalls konkret genug sein, um Eingang in die einzelstaatlichen Rechtsprechungen zu finden. Hier darf man auf eine allfällige

---

<sup>1</sup> PRESSEMITTEILUNG Nr.99/15 des Gerichtshofs der Europäischen Union

Änderung der österreichischen Rechtsprechung gespannt sein. Wurden bisher Wegzeiten der Freizeit der ArbeitnehmerIn zugeschlagen, so zählen Wegzeiten nunmehr zur Arbeitszeit, wenn die ArbeitnehmerIn keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben. Weiters muss die Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenkreis einer ArbeitnehmerIn gehören (wie typischerweise bei AußendienstmitarbeiterInnen) und der Arbeitsort muss von der ArbeitgeberIn vorgegeben sein.

Diese Aspekte haben mich unter anderem bewogen, das Thema ‚Dienstort als Gebiet‘ einmal näher zu durchleuchten und diese Thematik in der vorliegenden Themenarbeit aus der Sicht einer FahrdienstmitarbeiterIn aufzuarbeiten. Dazu ist aber vorerst eine genauere Begriffsbestimmung notwendig.

## 2. DEFINITIONEN

### 2.1 ALLGEMEINE HINWEISE

Bei der Suche nach einer genauen Definition des Arbeitsortes bzw. der einzelnen Unterscheidungen wie Dienstweg versus Arbeitsweg bin ich auf erhebliche Schwierigkeiten gestoßen. So erhielt ich von Frau Dr.<sup>in</sup> Eveline Lamplmayr (Juristin bei der AK Linz) die Information, dass es für diese Begriffe keine einheitliche Definition gibt. Deshalb müssen solche Begriffe normalerweise in einem Dienstvertrag festgelegt werden. Ist in einem Dienstort ein zu großes Gebiet festgelegt, kann dieses wegen Sittenwidrigkeit, durch einen Kollektivvertrag bzw. durch Betriebsvereinbarungen eingeschränkt werden. In dieser Arbeit werde ich mich deshalb bei der Begriffsbestimmung an einen Entscheidungstext des OGH's<sup>2</sup> halten.

Fahrten die ohne eigenem Fahrzeug zum Erreichen des Dienstbeginn-Ortes bzw. nach Dienstschluss zurück zum eigenen Fahrzeug führen, werden in dieser Arbeit Regiefahrten genannt.

### 2.2 ARBEITSORT BZW. DIENSTORT

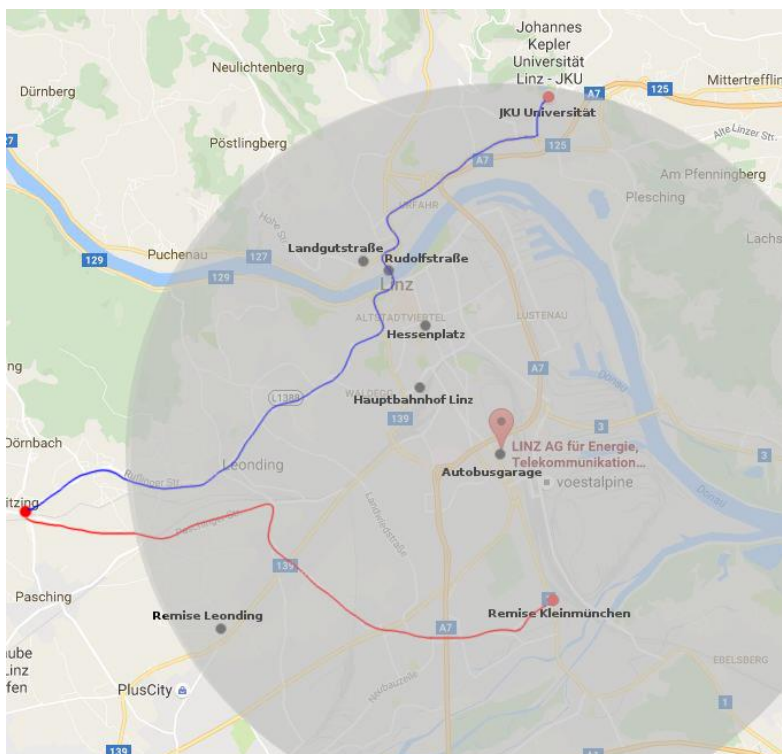


ABB. 1: BEDIENUNGSGEBIET LINZ LINIEN

Was als Arbeitsort anzusehen ist, richtet sich primär nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Er ergibt sich meist schlüssig aus dem Standort des Betriebes, doch können Natur und Zweck<sup>3</sup> des Arbeitsverhältnisses auch wechselnde Arbeitsorte innerhalb eines bestimmten Bereiches ergeben. Arbeitsort einer ArbeitnehmerIn ist somit der regelmäßige Mittelpunkt ihres tatsächlichen Tätigwerdens, der mit dem Betriebsort (bzw. der Zentrale) des Unternehmens, bei dem

<sup>2</sup> OGH Entscheidungstext: Geschäftszahl 9ObA102/93

<sup>3</sup> § 905 ABGB

die ArbeitnehmerIn beschäftigt ist, nicht zusammenfallen muss. Im gezeigten Beispiel wurde mit einer Betriebsvereinbarung der Arbeitsort als Gebiet innerhalb eines Kreises um den Firmenstandort der Linz AG vereinbart.

## 2.3 ARBEITSWEG

Der Arbeitsweg bezeichnet diejenigen Wegstrecken die die ArbeitnehmerIn für den Weg von ihrer Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück benötigt. Es ist für die DienstgeberIn unerheblich, mit welchen Verkehrsmitteln die DienstnehmerIn ihren Arbeitsort erreicht. Weil diese Zeit vor Beginn der Arbeit bzw. nach Ende der Arbeit liegt, ist sie unter anderem nach Grillberger<sup>4</sup> und Cerny<sup>5</sup> nicht zu bezahlen.

Im nebenstehenden Beispiel entspricht der Arbeitsort dem Bedienungsbereich der Linz Linien. Hier kann es dazu kommen, dass am Morgen der rote Weg als Arbeitsweg einer MitarbeiterIn von ihrem Heimatort ‚Hitzing‘ zum Dienstort ‚Remise Kleinmünchen‘ gefahren wird. Der blaue Weg zeigt den Arbeitsweg vom Dienstende-Ort ‚JKU Universität‘ zum Wohnort der DienstnehmerIn.

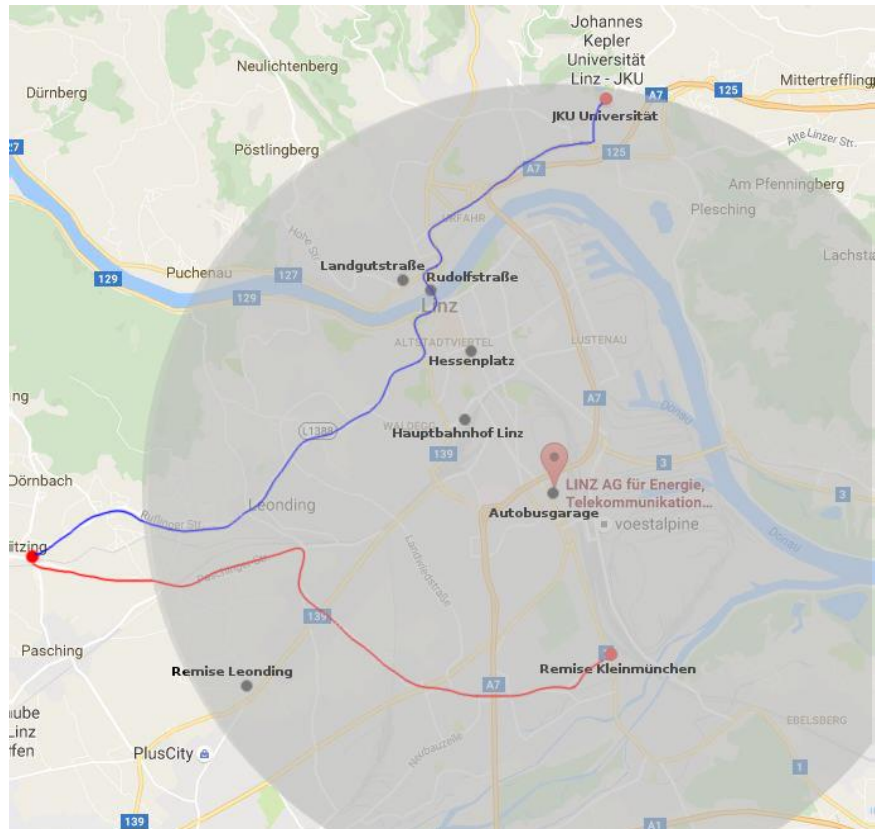


ABB. 2: ARBEITSWEG

<sup>4</sup> Grillberger, AZG 33

<sup>5</sup> Cerny, Arbeitszeitrecht2, 31, 92

## 2.4 REISEZEIT

Als Reisezeit werden die Zeiten bezeichnet, wenn die ArbeitnehmerIn ihre Arbeitsstätte verlassen muss, um an einen anderen Ort Arbeitsleistungen zu erbringen. Diese sind als Arbeitszeit zu entlohnen.

Soweit Reisetätigkeit zum ständigen Aufgabenkreis einer ArbeitnehmerIn gehören, wie etwa bei einem Monteur, der zur Durchführung von Servicearbeiten von Kundschaft zu Kundschaft fährt, sind diese Fahrten stets als Arbeitszeiten zu sehen. Für eine FahrdienstmitarbeiterIn werden Fahrten zu einem Schulungsort außerhalb des Dienstortes als Reisezeit gewertet.

## 2.5 ZWEIGETEILTER DIENST

Bei den Linz-Linien kann für die DienstnehmerIn nach dem ersten Teil des Dienstes eine Pause von über einer bis über vier Stunden festgelegt sein. Danach setzt die DienstnehmerIn den Dienst eventuell an einem anderen Punkt fort als der Dienst vor der Pause geendet hat. Laut OGH-Entscheidungstext<sup>1</sup> wird der zweite Dienstteil als selbstständiger Dienstteil gesehen. Also als gewisse zweite „Halbtageschicht“ und gehört deshalb nicht zum dienstlichen Aufgabengebiet. Deshalb fällt diese Fahrt zum Dienstbeginnort des zweiten Teils in die Freizeit bzw. Pause der DienstnehmerIn und wird dem Arbeitsweg vom oder zum Arbeitsort gleichgesetzt.

DIENSTFAHRPLAN DG_STRAB					
6050	0:25	Gültig ab 10.09.2016		9:25	
ZF	an	ab			(500) Fr (WS)
HW	X	6:35			LK 1/87
RKLM	6:36	6:36			
HBHF	6:48	6:48			
RUD	6:58	6:58			
MAGD	7:09	7:13			
RUD	7:24	7:24			
HBHF	7:33	7:34			
NWE	7:42	7:46			
HBHF	7:54	7:54			
RUD	8:04	8:04			
FERI	8:08	8:12			LK 3/87
HBHF	8:24	8:25			
DOBH	8:37	8:37			
RELD	8:40	X			
RELD	8:40	8:50	Teilreserve	00:10	
HW	8:50	9:20	Teilreserve	00:30	
HW	9:20	11:32	Unterbrechung	02:12	
HW	X	11:42			LK 2/75
SIMO	11:44	11:44			
SOCY	12:01	12:06			
RKLM	12:24	12:24			
HBHF	12:36	12:36			
RUD	12:46	12:46			
UNIV	13:00	13:05			LK 1/75
RUD	13:19	13:19			
HBHF	13:28	13:29			
RKLM	13:41	13:41			
AUWI	13:47	13:53			
RKLM	13:58	X	6071 fährt weiter		
RKLM	13:58	14:38	Ruhepause	00:40	
RKLM	X	14:38	übern. von 6030		LK 2/95
SOCY	14:56	15:06			
RKLM	15:24	15:24			
HBHF	15:36	15:36			
RUD	15:46	15:46			
UNIV	16:00	16:05			LK 1/05
RUD	16:19	16:19			
HBHF	16:28	16:29			
RKLM	16:41	16:41			
AUWI	16:47	16:54			
RKLM	16:59	16:59			
HBHF	17:11	17:11			
RUD	17:21	17:21			
UNIV	17:35	17:43			
RUD	17:57	X	6066 fährt weiter		

ABB. 3: ZWEIGETEILTER DIENST

## 2.6 DIENSTWEG

Als Dienstweg wird der Weg vom Endpunkt einer ersten Fahrtstrecke eines Dienstteiles zum Ausgangspunkt einer zweiten Fahrtstrecke bezeichnet, wenn dieser unmittelbar nach Abstellen des Fahrzeuges bzw. durch Ablöse einer anderen

FahrerIn erfolgt und die FahrdienstmitarbeiterIn unmittelbar an diesem anderen Ort benötigt wird.

Dieser Weg entspricht somit dem Dienstweg vom Ablöseort der L46 zum Ablöseort der L43 bzw. umgekehrt, wenn die FahrerIn unmittelbar danach an diesem anderen Ort eingesetzt wird. Hier entspricht der Weg einem dienstlichen Aufgabengebiet und gilt daher als Arbeitszeit im engeren Sinn.



ABB. 4: DIENSTWEG



## 3. FRAGESTELLUNGEN UND PROBLEMFÄLLE

### 3.1 DIENSTORT ALS GEBIET FÜR VERKEHRSMITARBEITERINNEN

Die vorliegende Definition des Dienstortbegriffes verweist auf den regelmäßigen Mittelpunkt des tatsächlichen Tätigwerdens einer DienstnehmerIn, die mit dem Betriebsort (bzw. der Zentrale) des Unternehmens, bei dem die ArbeitnehmerIn beschäftigt ist, nicht zusammenfallen muss.

Bei dieser Definition wird auch davon ausgegangen, dass die DienstnehmerIn ihren Anfahrtsweg beliebig mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchführen kann. Der Dienstbeginn und das Dienstenende müssen nur innerhalb des Dienstortgebiets liegen. Und dass die DienstnehmerIn nach Beendigung der durchgeführten Arbeiten von einem anderen Ort ihren Nachhauseweg antritt. Diese Heimfahrt kann wieder beliebig mit öffentlichen Verkehrsmitteln auf kürzestem Weg durchgeführt werden.

#### 3.1.1 VERGLEICH RÄUMLICHER DIENSTORT – STATIONÄRER DIENSTORT

Hier möchte ich aufzeigen, dass eine räumliche Ausdehnung eines stationären Dienstortes auf ein Gebiet sehr widersprüchliche Eigenheiten mit sich bringt. Wenn eine MitarbeiterIn eines Betriebes vom Büro zu einer Besprechung in ein entlegenes Besprechungszimmer gehen muss, und dies innerhalb des Dienstortes liegt, so ist diese Zeit eindeutig als Arbeitszeit zu bewerten. Wenn auch die MitarbeiterIn zwischen diesen Terminen eine Pause macht, so ist trotzdem die Wegzeit als Arbeitszeit zu berechnen. Vergrößert man nun den Dienstort auf ein Gebiet wie im vorliegenden Fall, so wird von Seiten des Gerichts plötzlich die dafür benötigte Zeit als Freizeit der MitarbeiterIn betrachtet. Dieser Sachverhalt wird mit einer möglichen Heimreise der Mitarbeiterin begründet. Und die Wegzeit vom Wohnort zum Dienstort bzw. umgekehrt ist ja eindeutig als Arbeitsweg definiert und somit unbezahlte Arbeitszeit.

### 3.1.2 BENÖTIGUNG EINES PRIVATEN VERKEHRSMITTELS

Diese Art der An- und Rückfahrt kann aber eine DienstnehmerIn des Linzer Linienbetriebes nicht nützen, weil sie meistens schon vor 06:00 Dienstbeginn bzw. nach 20:00 Dienstschluss hat. Außerdem hat eine FahrdienstmitarbeiterIn ihren Dienst auch am Wochenende zu verrichten. Und zu diesen Zeiten gibt es leider sehr schlechte bzw. überhaupt keine ordentlichen Verbindungen zu den Wohnorten der FahrerInnen.

Also muss die FahrdienstmitarbeiterIn mit einem privaten Verkehrsmittel an den Dienstanzfangs- oder Dienstende-Ort fahren. Nach Dienstschluss muss sich die MitarbeiterIn somit wieder ihr privates Fahrzeug abholen, damit sie nach Hause fahren kann bzw. am nächsten Morgen wieder mobil den Arbeitsweg zum Dienst antreten kann.

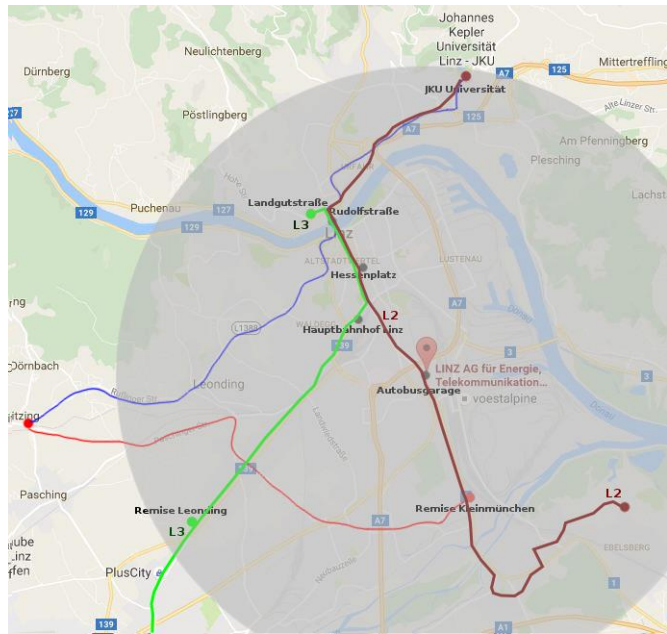


ABB. 5: L2 UND L3

### 3.1.3 ZUSÄTZLICHER UMWEG AUF ARBEITSWEG

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob bzw. mit welchem Grund eine Rechtfertigung für diesen zusätzlichen Umweg gegeben ist. Im vorhin genannten Beispiel aus Abb. 4 müsste die DienstnehmerIn entweder vor Dienstbeginn das Fahrzeug zum Dienstendeort stellen und mit der Straßenbahn L2 zum Dienstbeginnsort Remise Kleinmünchen fahren. Oder nach Dienstschluss diesen Weg zurücklegen und somit von der Remise Kleinmünchen ihr Privatfahrzeug holen. Dagegen lässt sich einwenden, dass mit Sicherheit auch ArbeitnehmerInnen innerhalb dem Dienstortgebiet ihren Wohnsitz haben. Diesen käme es zugute, dass sie nach Dienstschluss nicht mehr zum Ausgangsort zurückkehren müssten, sondern auf kürzestem Weg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu ihrem Wohnort fahren können. Nur darf eine Regelung für DienstnehmerInnen niemals an einem einzelnen Individuum bzw. einer kleinen Gruppe getroffen werden, sondern muss anhand einer großen Gruppe gefällt werden. Und der überwiegende Teil der VerkehrsmitarbeiterInnen ist auf ein privates Verkehrsmittel angewiesen.

### 3.1.4 UNFALL AUF DEM ARBEITSWEG

Die ArbeitnehmerIn stellt ihr Fahrzeug vor Dienstbeginn zu ihrem Dienstendeort JKU Universität. Von dort möchte sie mit der Straßenbahn L2 zu ihrem Dienstanfangsort fahren. Beim Einsteigen in die Straßenbahn rutscht die DienstnehmerIn aus und verletzt sich dabei. Hier ist nun nicht eindeutig klar, ob dieser Unfall als Arbeitsunfall gerechnet werden kann. Gegenüber der Versicherungsanstalt müsste nachgewiesen werden, dass der Unfall auf direktem Weg zum Dienst passiert ist. Weil aber im gezeigten Beispiel die DienstnehmerIn nicht den kürzesten Weg zurückgelegt hat, kommt es nun mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Streitereien bzw. größerem Erklärungsbedarf.

### 3.1.5 STARKE ÜBERMÜDUNGEN DURCH ZU KNAPPE RUHEZEITEN

Eine DienstnehmerIn beendet ihren Dienst am späten Abend an einem anderen Ort an dem sie ihren Dienst beginnt. Sie möchte sich vorher ihren PKW noch an den Ort ihres Dienstendes stellen. Weil sie aber bei der Fahrt zum Dienstort ein erhöhtes Verkehrsaufkommen feststellt, zieht sie es vor, den Weg durch die Stadt nicht mehr vor dem Dienst durchzuführen. Dabei könnte es leicht passieren, dass sie ihren Dienst zu spät antritt. Aus diesem Grund ist die DienstnehmerIn nun schon 45' vor Dienstbeginn unbezahlt an ihrem Dienstort.

Am Abend hört die DienstnehmerIn nach Mitternacht auf. Nun muss aber die ArbeitnehmerIn noch mit der Nachtbahn quer durch Linz zu ihrem Fahrzeug. Und am nächsten Morgen hat sie nach 8h Ruhezeit (-laut Betriebsvereinbarung erlaubt) wieder Dienst. Somit wird die ohnehin schon knapp bemessene nächtliche Ruhezeit noch zusätzlich um ca. 30' verkürzt. Im schlimmsten Fall kommt es dann auch noch dazu, dass die DienstnehmerIn am nächsten Tag mitten in der Stadt Dienstbeginn hat.

Weil dort keine Langzeitparkmöglichkeiten vorhanden sind, muss die DienstnehmerIn dabei ihr Fahrzeug auch schon an den Dienstendeort stellen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln an ihren Dienstanfangsort reisen. Einigen DienstnehmerInnen, deren Wohnort noch weiter entfernt liegt, bleibt in solchen Fällen weniger als 5h Zeit zum Schlafen.

### 3.1.6 PROBLEM DER FAHRPLANERSTELLUNG WIRD ABGEWÄLTZT

Weiters heißt das auch, dass bei einer Regelung mit unterschiedlichem Dienst- anfangs und Dienstendeort das Problem einer ungünstigen Fahrplanerstellung auf die DienstnehmerIn abgewälzt wird. Hat die FahrerIn ihre maximale Höchst- arbeitszeit erreicht, bzw. dient es der leichteren Aufteilung des Fahrplans auf die einzelnen DienstnehmerInnen, wird die FahrerIn von einem anderen Kollegen abgelöst. Obwohl die DienstnehmerIn dann mit der gleichen Bahn (bzw. gleichem Bus) oft noch 20-30 Minuten unbezahlt in die gleiche Richtung weiter mitfahren muss, damit sie wieder an ihren Dienstanfangsort kommt.

Früher wäre eine dazu erforderliche Fahrplanänderung nur durch einen erhöhten Arbeitsaufwand bei der Planung für die einzelnen Dienste möglich gewesen. Heute erfolgt aber die Erstellung des Fahrplans mit einer Software in sehr kurzer Zeit und ist relativ einfach durchzuführen. Das heißt, es ließe sich mit relativ wenig Aufwand der Fahrplan so gestalten, dass die DienstnehmerInnen auch am Ort ihres Dienst- anfangs ihren Dienst beenden könnten.

### 3.1.7 ÜBERSCHREITUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN HÖCHSTARBEITSZEIT

In letzter Zeit wurde vom Betriebsrat versucht, einige der so genannten Regiefahrten als Arbeitszeit bezahlen zu lassen. Bei einem kleinen Teil dieser Dienste wurde dazu am Anfang bzw. am Ende die erforderliche Zeit der Regiefahrt eingerechnet.

Mit der Bezahlung dieser Regiefahrten kommt es dadurch aber sehr oft zu Über- schreitungen der kollektivvertraglichen Höchst- arbeitszeit von 09:00 Stunden. Diese wird natürlich von jeder DienstnehmerIn gerne angenommen. Die DienstnehmerIn müsste ja sonst die Fahrt auch machen, aber würde diese nicht bezahlt bekommen.

Dieser Umstand bringt jedoch den Betriebsrat und die Belegschaft wiederum in Bedrängnis. Seit dem Eingehen dieses Kompromisses werden von der DienstgeberIn auch bei anderen Diensten nicht mehr die 09:00 Stunden kollektivvertragliche Höchst- arbeitszeit so genau eingehalten.

Mein Vorschlag wäre dazu eine Betriebsvereinbarung zu machen. Darin könnte ver- einbart werden, dass mit Anrechnung von Regiefahrten die kollektivvertragliche Höchst- arbeitszeit von 09:00 Stunden maximal um die Zeit der Regiefahrten über- schritten werden darf. Und die Ruhezeit frühestens nach Beendigung der letzten Regiefahrt beginnen darf.

### 3.1.8 HÄUFIGERE ZWEI-GETEILTE DIENSTE

Die Definition des Dienstortes als Gebiet verleitet auch dazu, dass mehrere zweigeteilte Dienste entworfen werden. Oft ist es nicht vermeidbar, dass die DienstnehmerIn nach einem Kurs zwischen A und B auf einen Kurs mit der Strecke C und D wechselt. Dazu gibt es eine Vereinbarung, dass diese Fahrtunterbrechungen bis zu einer Stunde bezahlt werden. Teilt die DienstgeberIn den Fahrplan jedoch so auf die einzelnen Kurse auf, dass die Ablöse erst nach einer Stunde durchgeführt wird, entsteht somit für die DienstnehmerIn ein zweigeteilter Dienst. In diesem Fall muss die DienstnehmerIn diese Fahrt unbezahlt durchführen. Und die DienstgeberIn hat somit einen kostengünstigeren Fahrplan erstellt, bei dem diese Zeit der Regiefahrt die DienstnehmerIn zu tragen hat.

### 3.1.9 VERSTECKTE ARBEITSBEREITSCHAFT FÜR DIE FAHRDIENSTMITARBEITERIN

Beendet eine FahrdienstmitarbeiterIn ihren Dienst am Ort B und möchte an den Anfangsort ihres Dienstes zurückfahren, entsteht für sie eine Dienstfahrt. Weil die DienstnehmerIn einer Bekleidungsordnung unterliegt, ist sie für alle Fahrgäste als MitarbeiterIn der Linz Linien erkennbar. So wird auch von den Linz Linien verlangt, dass beim Benützen eines Sitzplatzes im Fahrgastraum und Sitzplatzmangel dieser Platz anderen Fahrgästen angeboten wird. Also kann die MitarbeiterIn sich sehr selten ausruhen bzw. diese Zeit für sich nutzen. Weiters treten auch die Fahrgäste an die MitarbeiterIn heran und erwarten von dieser Hilfeleistungen jeglicher Art (wie Auskünfte, Hilfe beim Einsteigen mit Rollstühlen, Kinderwägen, ... aber auch Eingriffe, wenn jemand das Fahrzeug verschmutzt oder sich entgegen der Beförderungsbedingungen verhält).

### 3.2 GEGEBENE RUHEZEIT BEI RÜCKFAHRT ZU ORT DES DIENSTBEGINNS

In der Dienstortdefinition nach dem Entscheidungstext<sup>1</sup> wird immer davon ausgegangen, dass sich eine DienstnehmerIn auf der Rückfahrt zum Ort des Dienstbeginns ausruhen kann. Wobei aber nicht berücksichtigt wird, dass diese Fahrten eigentlich nicht im Sinne der DienstnehmerIn, sondern wegen einer unausgewogenen Planung der DienstgeberIn erfolgen. Und dass die DienstnehmerIn während dieser Zeiten eigentlich so gut wie nichts unternehmen kann und somit eine entwertete Zeit ist.

### 3.3 DIENSTORT ALS GEBIET – BEI NEUEN ARBEITSVERTRÄGEN

Die Definition, dass der „Arbeitsort einer ArbeitnehmerIn der regelmäßige Mittelpunkt ihres tatsächlichen Tätigwerdens, ...“<sup>1</sup> ist, ermöglicht immer mehreren DienstgeberInnen ein relativ großes Gebiet als Dienstort im Arbeitsvertrag zu definieren. So wird z. B. von großen Supermarktketten schon öfters versucht, das gesamte Stadtgebiet Linz als Dienstort zu definieren. Dadurch lässt sich eine Art Pool von MitarbeiterInnen in jeder Filiale des Stadtgebietes einsetzen. Einen weiteren Vorteil sehen die DienstgeberInnen darin, dass am Ende des Dienstes bzw. bei Dienstbeginn die DienstnehmerIn in eine andere Filiale als BotenträgerIn gesendet werden kann. Mit Bezug auf diese Definition muss auch die Rückreise zur ersten Filiale nicht mehr bezahlt werden.

## 4. LÖSUNGSVORSCHLÄGE

### 4.1 VARIABLER DIENSTORT INNERHALB DES DIENSTGEBIETES

Ein variabler Dienort mit gleichem Dienstbeginn und Dienstort wäre für die meisten Fälle dieser Arbeit eine sehr gute Lösung. Für viele DienstnehmerInnen ist es unerheblich, ob sie einmal am Ort A oder Ort B oder an einem anderen Ort ihren Dienst beginnen. Für die Anfahrt benötigen sie sowieso ein eigenes Fahrzeug. Und die Optik, dass die DienstnehmerInnen für Botendienste bzw. Regiefahrten ausgenutzt werden, würde auch entfallen.

Ein Problem dieser bzw. aller hier behandelten Varianten liegt jedoch noch in der unterschiedlichen Anfahrtszeit bzw. Entfernung der verschiedenen Dienorte vom Wohnort der ArbeitnehmerInnen. Vor dem Finanzamt gibt es nur einen fixen Dienort mit einer definitiv angegebenen Adresse. Deshalb ist für viele DienstnehmerInnen nicht verständlich, weshalb einerseits ein Dienort als Gebiet erlaubt ist und andererseits aber der Staat bei der Berechnung der Pendlerpauschale eine eindeutige Adresse verlangt.

### 4.2 TEILWEISE ABGELTUNG – KOLLEKTIV BZW. ÜBER BR-VEREINBARUNG

In einigen Fällen wäre es gut, wenn von den DienstnehmerInnen mit Ihren DienstgeberInnen ein vernünftiges Übereinkommen zu einer teilweisen Bezahlung der Arbeitszeit getroffen wird. Können die ArbeitnehmerInnen während anfallender Regiefahrten nicht zu sonstigen Arbeitszeiten herangezogen werden und sich dabei ausruhen, könnte die Arbeitszeit zu 50% abgegolten werden. Die tägliche gesetzliche Ruhezeit dürfte aber erst nach Beendigung der auch nur teilweise bezahlten Arbeitszeit begonnen werden. Diese Vereinbarung könnte kollektivvertraglich niedergeschrieben bzw. in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

### 4.3 ÖSTERREICHISCHE RECHTSPRECHUNG

Der Oberste Gerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass ein Kraftfahrer nicht dort seinen ständigen Arbeitsort hat, wo er mit der Durchführung der ihm aufgetragenen Transporte regelmäßig beginnt. Entscheidend ist der örtliche, von den regelmäßigen Fahrten umfasste Bereich. Nur wenn dieser örtliche Bereich so groß ist, dass der Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnort zurückkehren kann, liegt eine Dienstreise vor. Dies ist aber im Fall der FahrdienstmitarbeiterInnen definitiv nicht der Fall.

Daraus folgt aber, dass sich der Arbeitsort eines Kraftfahrers, der bei einem städtischen Verkehrsunternehmen im Linienverkehr tätig ist, nicht nach dem Standort (der Zentrale) des Betriebes oder nach dem Ausgangs- oder Endpunkt des von ihm jeweils zu fahrenden Kurses bestimmt, sondern das gesamte örtliche Liniennetz umfasst. Arbeitsort des Klägers ist daher das gesamte Liniennetz der Beklagten.

Unter Berücksichtigung der Richtlinie<sup>6</sup>, auf die sich das Urteil des europäischen Gerichtshofs bezieht, müssten jedoch die erwähnten Fahrzeiten als bezahlte Arbeitszeit gewertet werden. Ansonsten würde dies, dem in der Richtlinie verfolgten Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen nicht entsprechen, weil die erforderliche Mindestruhezeit nicht mehr gewährleistet werden kann.

Ob und wie weit sich das vorhin erwähnte Urteil des EuGHs nun auch auf Fahrdienstmitarbeiter, deren Dienort nach aktueller Rechtsprechung das Liniennetz ist, lässt sich derzeit noch schwer beurteilen.

Weil meiner Meinung nach aber auch in nächster Zeit keine betrieblichen Vereinbarungen und Regelungen in diesem Bereich getroffen werden, müsste zum Schutze unserer Arbeitnehmer dieses Thema dringendst von der österreichischen Rechtsprechung behandelt werden.

---

<sup>6</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L299, S.9).



## 5. ANREGUNGEN UND WÜNSCHE

Ich hoffe, in dieser Arbeit die Aspekte, Vor- und Nachteile eines ‚Dienstortes in Form eines Gebiets‘ in ausgiebiger Form dargestellt zu haben. Ich würde mich freuen, wenn diese Arbeit auch von anderen Personen weiterverwendet wird, und sie damit auch an einer besseren Zukunft der ArbeitnehmerInnen beitragen kann.

Ich fände es auch gut, wenn die Arbeiterkammer und der österreichische Gewerkschaftsbund in diesem Punkt noch mehr die Interessen der ArbeiterInnen unterstützen könnten. An diese zwei Organisationen stelle ich hiermit auch die Bitte, endlich den Begriff Dienstort gesetzlich definieren zu lassen. Ist es unumgänglich, dass ein größeres Gebiet als Dienstort definiert wird, so soll zumindestens jeden Tag der Dienst am selben Ort beginnen und enden können.

Zum Schluss möchte ich mich noch für die hervorragende Unterstützung auf der rechtlichen Seite von Fr. Dr.<sup>in</sup> Eveline Lamplmayr sowie Hrn. Dr. Klaus Mayr (beide AK-Mitarbeiter) bedanken. Ein weiterer Dank gilt auch Hrn. Engelbert Eckhart (Landesgeschäftsführer der Vida Oberösterreich) für die gute inhaltliche Betreuung und Hrn. Walter Schlossinger (Betriebsratsvorsitzender der Linz Linien) für das Beitragen von einigen interessanten Aspekten zu diesem Thema.

Lobenswert erwähnen möchte ich auch unsere Lehrgangskoaches Irmi und Alex für ihre aufmunternden Worte, Anregungen und Tipps. DANKESCHÖN!!

## INTERNETQUELLEN

- 1 PRESSEMITTEILUNG Nr.99/15 des Gerichtshofs der Europäischen Union:  
<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2015-09/cp150099de.pdf>
- 2 OGH Entscheidungstext: Geschäftszahl 9ObA102/93:  
[https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT\\_19930519\\_OGH0002\\_009OBA00102\\_9300000\\_000](https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_19930519_OGH0002_009OBA00102_9300000_000)
- 3 § 905 ABGB:  
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>
- 6 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

## QUELENNACHWEISE

- 4 Grillberger, AZG 33
- 5 Cerny, Arbeitszeitrecht2, 31, 92