



EuGH Urteil

Fahrzeit zur Arbeit kann Arbeitszeit sein

Erfurt, 26.2.2015

Der EuGH hat im Falle eines Außendienstmitarbeiters ohne festen Arbeitsplatz am 10.09.2015 ein Urteil (C-266/14) zum Umfang der vergütungspflichtigen Arbeitszeit nach der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG gefällt.

Sachverhalt:

In dem dem Urteil zugrundeliegenden Fall ging es um ein spanische Unternehmen (Tyco), das Sicherheitssysteme verkauft und durch die Arbeitnehmer – hier Techniker - vor Ort installieren und warten läßt. Nach der Schließung der Regionalbüros haben die Arbeitnehmer bei Tyco keinen festen Arbeitsplatz mehr, sondern müssen täglich von ihrem Wohnort aus zu den verschiedenen Kundenstandorten fahren. Dabei wurden die Fahrtrouten am Vortag vom Arbeitgeber festgelegt und konnten auch im Laufe des Tages noch geändert werden. Tyco stellte den Arbeitnehmern Dienstwagen zur Verfügung. Das Unternehmen rechnete die täglichen Fahrten vom Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zum Wohnort nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit an. Mehrere Arbeitnehmer klagten auf Bezahlung der Fahrzeiten zum ersten Kund und vom letzten Kunden zum Wohnort. Die mit der Rechtssache befasste Audiencia Nacional wollte vom EuGH wissen, ob die Zeit, die die Arbeitnehmer für die Fahrt zu Beginn und am Ende des Tages aufwenden, als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG anzusehen ist

Der EuGH entschied, dass die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zum Wohnort bei diesen Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsplatz Arbeitszeit sei.

Urteil:

Der EuGH führte dazu unter anderen aus:

Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich insoweit (Rn 27), dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 unionsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen.

Der EuGH stellte dabei zum Bestandteil des Begriffs „Arbeitszeit“ (Rn 35) im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88, wonach der Arbeitnehmer während dieser Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, fest, dass der Umstand entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können.

Bei einem Arbeitnehmer, der keinen festen Arbeitsort mehr hat und der seine Aufgaben während der Fahrt zu oder von einem Kunden wahrnimmt, auch davon auszugehen ist, dass er während dieser Fahrt arbeitet. „...die Fahrten von Arbeitnehmern, die eine Beschäftigung wie die des Ausgangsverfahrens ausüben, zu den von ihrem Ar-

beitgeber bestimmten Kunden (sind) das notwendige Mittel, damit diese Arbeitnehmer bei den Kunden technische Leistungen erbringen können.“

Abschließend führte der EuGH aus (Rn 46): Nach alledem ist bei Arbeitnehmern, die unter Umständen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden ein Firmenfahrzeug benutzen, um sich von ihrem Wohnort zu einem von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden zu begeben bzw. vom Standort eines solchen Kunden zu ihrem Wohnort zurückzukehren und um sich während ihres Arbeitstags vom Standort eines Kunden zu einem anderen zu begeben, davon auszugehen, dass sie während dieser Fahrten im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie „arbeiten“.

Wertung

Ein nahezu ähnlicher Fall wurde bereits vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 22.04.2009 (Az. 5 AZR 292/08) mit vergleichbarer Begründung entschieden. Auch in diesem Fall trat ein Wartungstechniker seine Arbeit nach Auflösung der Regionalbüros vom Homeoffice aus im zur Verfügung gestellten Dienstwagen an. Arbeitszeit zum ersten und vom letzten Kunden wurde nur vergütet, soweit sie jeweils 30min überschreitet.

Hierzu führte das BAG (Rn. 19) aus:

„Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses. Keine Arbeit wird für den Arbeitgeber durch den Weg zur Arbeit erbracht. Dagegen gehört die Reisetätigkeit bei Außendienstmitarbeitern zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten (§ 611 Abs. 2 BGB). Mangels festen Arbeitsorts können sie ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne dauernde Reisetätigkeit nicht erfüllen. Das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit ist darauf gerichtet, verschiedene Kunden zu besuchen, wozu die jeweilige Anreise zwingend gehört. Das gilt nicht nur für die Fahrten zwischen den Kunden. Die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück bilden mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit und stellen nach der Verkehrsanschauung jedenfalls bei Außendienstmitarbeitern, Vertretern, "Reisenden" uä. insgesamt die Dienstleistung iSd. §§ 611, 612 BGB dar. Das ist unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ab der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt. Solche Fahrten sind nicht mit Fahrten zu mehrwöchigen Einsätzen in anderen Betrieben gleichzusetzen. In jedem Falle ist eine dem Arbeitgeber zugute kommende Arbeitsleistung dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer bei An- und Abreise selbst tätig werden muss und die Fahrt vom Arbeitgeber kraft Direktionsrechts bestimmt wird.“

Entscheidend für das BAG war hier auch, dass der Arbeitgeber einen Dienstwagen in Form eines Servicewagens zur Verfügung gestellt, den dieser zwingend benutzen mußte (Werkzeuge, Technik etc. (Rn. 20).

Beide Rechtsprechungen behandeln damit Fälle, in denen in Folge der Auflösung des ursprünglichen Arbeitsplatzes und Verlagerung ins Homeoffice dem Arbeitnehmer nicht – oder nur in geringem Umfang – die Reisezeit zum ersten und vom letzten Kunden nicht mehr vergütet wurde, obwohl vorher eine solche Vergütung ab dem ursprünglichen Arbeitsplatz erfolgte.

Nach unserer Wertung dürfte diese Rechtsprechung (auch unter dem Blick des EuGH Urteils) nur übertragbar sein, auf Arbeitnehmer, die

- keinen festen Arbeitsort haben
- einen Dienstwagen vom Arbeitgeber zur Nutzung überlassen bekommen haben
- diesen Dienstwagen auch zwingend nutzen müssen und
- während der Fahrten den Weisungen des Arbeitgebers unmittelbar ausgesetzt sind (Änderungen der Fahrtrouten etc.)

Quellen:

[Pressemitteilung der Entscheidung des Gerichtshof der Europäischen Union \(EuGH\), vom 10.09.2015](#)
[Urteil des Gerichtshof der Europäischen Union \(EuGH\) vom 10.09.2015:](#)
[Urteil des Bundesarbeitsgerichts \(BAG\) vom 22.04.2009, Az: 5 AZR 292/08:](#)