

Mandanteninfo Dezember 2025

Wann ist die Mitfahrt im Firmenwagen als Arbeitszeit zu werten?

Die Zeit für Hin- und Rückfahrten, die Arbeitnehmer zu einer von ihrem Arbeitgeber festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers gemeinsam zurücklegen müssen, um sich von einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Ort an den Ort zu begeben, an dem die arbeitsvertraglich vorgesehene Leistung erbracht wird, ist sowohl für den Fahrer als auch für Mitfahrer als "Arbeitszeit" im Sinne dieser Bestimmung zu betrachten.

(EuGH, Urteil v. 09.10.2025 – C-110/24 Orientierungssatz der Verfasserin)

Die Arbeitgeberin ist ein spanisches Unternehmen, das im Rahmen von Naturschutz-Projekten tätig ist. In 15 Einheiten beschäftigt sie jeweils 4 Personen, die für vorab festgelegte Gebiete zuständig sind. Für die Anfahrt in diese Gebiete werden den Beschäftigten Fahrzeuge von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt, mit denen sie ihre Fahrt an einem als „Stützpunkt“ bezeichneten Abfahrtsort antreten. Bei den „Stützpunkten“ handelt es sich um Orte, die für jede Einheit in einem der Gebiete, in dem die betreffenden Beschäftigten ihre Aufgaben wahrnehmen, liegen.

Die Beschäftigten begeben sich eigenständig von ihrem Wohnsitz zum Stützpunkt, wo sie sich um 8.00 Uhr morgens einzufinden haben. Am Stützpunkt wird ihnen von der Arbeitgeberin ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt, in dem sich das für die Durchführung der Arbeiten erforderliche Material befindet. Vom Stützpunkt aus begeben sich die Beschäftigten im Fahrzeug der Arbeitgeberin, das von einem ihrer Beschäftigten gelenkt wird, zur betreffenden Arbeitsstelle. Um 15.00 Uhr werden die Arbeiten an dieser Arbeitsstelle beendet, und die Beschäftigten fahren mit demselben Fahrzeug zum Stützpunkt zurück. Von dort begeben sie sich eigenständig nach Hause.

Laut Arbeitsvertrag handelte es sich bei den Fahrten vom Stützpunkt zum Einsatzgebiet und wieder zurück nicht um Arbeitszeit. Das spanische Obergericht hat diesen Fall dem EuGH vorgelegt, um die Frage zu klären, ob es sich bei diesen Fahrten entgegen der arbeitsvertraglichen Regelung um Arbeitszeit im Sinne der europäischen Richtlinie 2003/88 zur Arbeitszeit handelt.

Der EuGH hat die Frage bejaht.

Ausgangspunkt seiner Überlegungen ist dabei Art. 2 der europäischen Richtlinie 2003/88 zur Arbeitszeit, der – im Gegensatz zum deutschen Arbeitszeitrecht – nur zwei Arbeitszeitbegriffe kennt: Arbeitszeit und Ruhezeit.

Arbeitszeit wird dabei definiert als jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten

- arbeitet,
- dem Arbeitgeber zur Verfügung steht
- und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richter
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

Zum Merkmal des Begriffs „**seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen**“, hat der EuGH bereits in einem früheren Fall entschieden, dass Arbeitnehmer während ihrer Fahrt zwischen ihrem Wohnsitz und den Standorten ihrer Kunden ihre Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen, da solche Fahrten das notwendige Mittel sind, damit diese Arbeitnehmer bei den Kunden technische Leistungen erbringen können. Diese Arbeitnehmer haben, wie auch die im vorliegenden Fall, keinen festen und gewöhnlichen Arbeitsort. Sie müssen sich notwendigerweise an einen anderen Ort begeben, um die nach dem Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen zu erbringen, wobei sie sich an die vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Hin- und Rückfahrtmodalitäten zu halten haben.

Hinsichtlich der Voraussetzung „**dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen**“ hat der EuGH entschieden, 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. In Abgrenzung dazu liegt keine Arbeitszeit vor, wenn Beschäftigte in dem betrachteten Zeitraum über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können. Im vorliegenden Fall haben die Beschäftigten während der erforderlichen Fahrzeit nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen, so dass sie demnach ihrer Arbeitgeberin zur Verfügung stehen.

Zum dritten Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“, wonach der Arbeitnehmer während der betrachteten Zeitspanne „**arbeiten**“ muss, hat der EuGH ausgeführt, dass bei einem Arbeitnehmer, der keinen festen Arbeitsort hat und der seine Aufgaben während der Fahrt zu oder von einem Kunden wahrnimmt, auch davon auszugehen ist, dass er während dieser Fahrt arbeitet. Denn die Fahrten gehören untrennbar zum Wesen eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort hat, so dass der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer nicht auf die Orte beschränkt werden kann, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers physisch tätig werden. Diese Betrachtung lässt sich ebenfalls auf den vorliegenden Fall übertragen.

Fazit:

Die Entscheidung des EuGH ist zu begrüßen und wird Klarheit in den Fällen bringen, in denen es insbesondere um die Beurteilung der Frage geht, ob für die mitfahrenden Kollegen in einem Auto die für die Fahrt anzusetzende Zeit ebenfalls als Arbeitszeit zu werten ist. Dies gilt zumindest für alle Berufsgruppen, die keinen festen Arbeitsort haben und ihre Arbeitsleistung an verschiedenen Orten erbringen, also insbesondere im Bau- und Montagegewerbe, in den Bereichen Handwerk, Pflegedienste sowie Service- und Wartungsdienstleistungsbetrieben. Auf die Frage, ob die Fahrzeiten den Fahrer und die Beifahrer unterschiedlich belasten, bzw. beanspruchen, kommt es nach den Ausführungen des EuGH, der sich einzig am Wortlaut des Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG orientiert, offensichtlich nicht an. Das BAG hat bislang diese Frage nicht entschieden. Es ist aber zu erwarten, dass es sich der Bewertung durch den EuGH in vergleichbaren Fallkonstellationen nicht entziehen kann.

Betriebsräte sollten auf eine korrekte Erfassung dieser Zeiten achten, da sich hieraus Auswirkungen auf Arbeitszeitgrenzen, Überstundenzuschläge, Dienstplangestaltung und Ruhezeiten ergeben können.

Wichtig ist: diese Entscheidung hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Frage der Vergütung. Dazu würde dem EuGH auch die Entscheidungskompetenz fehlen. Es gibt Reisezeiten, die zwar nicht als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne gelten, dennoch zu vergüten sind (siehe Mandanteninfo Februar 2019). Ebenso ist denkbar, dass als Arbeitszeit gewertete Reisezeiten geringer vergütet werden als die „normale“ Arbeitszeit.

Rechtsanwältin Britschgi, Anwaltsbüro Windirsch, Britschgi und Wilden

ViSdP: Rechtsanwältin Sigrid Britschgi, Marktstraße 16, 40213 Düsseldorf.

Bei unveränderter Übernahme einschließlich unseres Logos sind wir mit einer Veröffentlichung einverstanden.

Über eine kurze Benachrichtigung freuen wir uns.

Wenn Sie unser Mandanten-Info nicht mehr beziehen wollen, mailen Sie bitte an info@fachanwaeltinnen.de.