

# Wegezeit ist Arbeitszeit

**Der EuGH hat in seinem Urteil vom 09.10.2025, Az.: C 110/24 entschieden, dass die Zeit in der sich Arbeitnehmer/Innen auf dem Weg vom Betrieb bis zur Arbeitsstätte Arbeitszeit ist, auch wenn sie selbst nur Mitfahrer/Innen sind.**

Der EuGH begründet diese Entscheidung mit **Artikel 2 der RiLi 2003/88/EG**.

Danach ist **jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer .... Arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt** Arbeitszeit.

Es sind somit **drei Kriterien** vorgegeben, die auch im Einzelnen eine Arbeitszeit begründen:

- 1. „dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen“**
- 2. „eine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“**
- 3. „arbeitet“.**

Trifft eines dieser 3 Kriterien zu, handelt es sich nach Auffassung vom EuGH immer um Arbeitszeit.

Bereits zu früheren Zeiten hatte der EuGH mit seinem Urteil vom 10.09.2015, Az.: C 266/14 darauf hingewiesen, was aber leider sehr häufig ignoriert wird.

Somit sind auch Fahrten vom und zum Betriebshof zur Ablösestelle und zurück der Arbeitszeit zuzurechnen. Eine Pauschalierung dieser Arbeitszeit ist ja schon seit langem unzulässig, da hier die genaue Arbeitszeit minutiös erfasst werden muss, was wir bereits vor Jahren bekannt gaben und veröffentlichten.

*Das BAG hat in seinem Urteil vom 11.07.2006, Az.: 9 AZR 519/05 den Bereitschaftszeitraum von der Arbeitszeit abgegrenzt.*

**Dadurch hat das BAG die Rufbereitschaft und den Bereitschaftsdienst von den Grundlagen der Arbeitszeit (siehe Artikel 2 der RiLi 2003/88/EG) getrennt, was vom EuGH schon vor Jahren verworfen wurde, was aus dem Urteil vom 01.12.2005, Az.: C 14/04 hervor geht.**

In der Begründung dieses Urteils wird vom EuGH aufgeführt, dass die **EU-Arbeitszeitrichtlinie**, also die **RiLi 2003/88/EG** nur zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit unterscheidet und es keine Zwischenformen gibt.

Offensichtlich interessiert es das BAG nicht, da es die Sichtweise und das Urteil vom EuGH bisher keine Beachtung zu schenken scheint, sonst hätte das BAG sein Urteil zur Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst wohl abändern müssen.

Reise- und Wegezeiten sind somit vergütungspflichtig und können nicht pauschal abgegolten werden, da hierdurch die gesetzliche Vorschrift der vollständigen Aufzeichnung der Arbeitszeit nicht eingehalten wird, was zum Arbeitszeitbetrug durch den Arbeitgeber führen würde.

Wegezeiten können nicht durch Betriebsvereinbarungen vereinbart werden, da das gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen würde und ausschließlich durch den TV rechtsverbindlich vorgegeben werden kann. Wenn der TV eine Klausel enthält, die diese finanzielle Abgeltung als BV zulässt, darf dieser Zeitraum nicht den Mindestlohn unterschreiten, zeitliche Pauschalierungen sind allerdings seit 2022 nicht mehr rechtskonform.

Betriebsräte, Personalräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen sich schnellstens darum bemühen, ihre Tarifverträge und Dienst-/Betriebsvereinbarungen zu korrigieren und den gesetzlichen Vorschriften sowie den höchstrichterlichen Urteilen anzupassen.