



Luxemburg, den 15. Juli 2021

PRESSEMITTEILUNG 12/2021

Urteil in der Rechtssache E-11/20 *Eyjólfur Orri Sverrisson ./. Island*

NOTWENDIGE REISEN AUSSERHALB DER ÜBLICHEN ARBEITSZEITEN SIND „ARBEITSZEIT“

Mit Urteil vom heutigen Tage beantwortete der Gerichtshof Vorlagefragen des Bezirksgerichts Reykjavik (*Héraðsdómur Reykjavíkur*) zur Auslegung der Richtlinie 2003/88/EC des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: Richtlinie).

Der Fall vor dem vorlegenden Gericht betraf ein arbeitsgerichtliches Verfahren zwischen Eyjólfur Orri Sverrisson und der isländischen Behörde für Transport („ICETRA“). Es stellte sich die Frage, ob die Zeit, die Herr Sverrisson mit der auf Geheiss der ICETRA durchgeführten Reise zwischen seiner Wohnung und dem ausländischen Ziel verbrachte, als Arbeitszeit zu gelten habe.

Das vorlegende Gericht ersuchte um Erläuterung, ob die mit Reisen verbrachte Zeit zu und/oder von einem anderen Ort als dem festen oder gewöhnlichen Dienstort des Arbeitnehmers zwecks Ausübung seiner Tätigkeiten oder Ausführung seiner Aufgaben an diesem Ort auf Geheiss des Arbeitgebers Arbeitszeit im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 der Richtlinie darstellt, insbesondere wenn diese Zeit ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten liegt. Das vorlegende Gericht fragte zudem, ob es von Bedeutung sei, ob die vom Arbeitnehmer unternommene Reise nur im Inland oder international erfolge und ob es von Bedeutung sei, welche Art der Arbeitsleistung während der Reise erbracht würde.

Der Gerichtshof stellte fest, dass – obwohl die Definition von „Arbeitszeit“ in Artikel 2 Abs. 1 der Richtlinie auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Bezug nimmt – dies nicht zur Folge habe, dass die EWR-Staaten einseitig die Reichweite dieses Begriffs bestimmen könnten. Ob eine Zeitspanne als „Arbeitszeit“ anzusehen ist, hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer (i) im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt, (ii) dem Arbeitgeber während dieser Zeit zur Verfügung steht und (iii) während dieser Zeitspanne arbeitet. Der Gerichtshof entschied, dass der Begriff der „Arbeitszeit“ auch die notwendige Zeit umfasst, die für das Reisen ausserhalb der normalen Arbeitszeiten zu und/oder von einem anderen Ort als dem festen oder gewöhnlichen Dienstort des Arbeitnehmers zwecks Ausübung seiner Tätigkeiten oder Ausführung seiner Aufgaben an diesem Ort auf Geheiss des Arbeitgebers aufgewendet wird.

Der Gerichtshof stellte ebenfalls fest, dass es bei einer Reise an einem anderen Ort als dem festen oder gewöhnlichen Dienstort des Arbeitnehmers ohne Bedeutung ist, ob die Reise vollständig innerhalb des Gebiets des EWR oder zu oder von einem Drittstaat erfolgt, falls sie ein Arbeitsverhältnis betrifft, welches nach dem nationalen Recht eines EWR-Staates begründet wurde.

Darüber hinaus bestätigte der Gerichtshof, dass während einer solchen Dienstreise ein Hotel oder eine andere geeignete Unterkunft – selbst wenn sie vom Arbeitgeber vorgegeben wird – in einer der Wohnung des Arbeitnehmers vergleichbaren Weise hinsichtlich der Zwecke der „Ruhezeit“ behandelt werden kann. Eine Beurteilung der Arbeitsintensität während der Reisedauer ist nicht erforderlich.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter www.eftacourt.int heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.