Vorläufige Fassung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Sechste Kammer)

22. Oktober 2026(*)

„ Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Art. 2 Nr. 1 – Begriff ‚Arbeitszeit' – Art. 6 Buchst. b – Wöchentliche Höchstarbeitszeit – Tatsächlicher Arbeitsort, der sich vom im Arbeitsvertrag festgelegten festen Arbeitsort unterscheidet – Fahrzeit zum tatsächlichen Arbeitsort – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union "

In der Rechtssache C-420/24

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Curtea de Apel Iaşi (Berufungsgericht Iaşi, Rumänien) mit Entscheidung vom 14. Mai 2024, beim Gerichtshof eingegangen am 11. Juni 2024, in dem Verfahren

Sindicatul Drumarilor „Elie Radu" im Namen und Auftrag seines Mitglieds BZ

gegen

Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten S. Gervasoni, des Richters A. Kumin und der Richterin I. Ziemele (Berichterstatterin),

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

Kanzler: V. Di Bucci,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcţia Regională de Drumuri şi Poduri Iaşi, vertreten durch G. Ene, O. M. Laicu, A. Romila und C. Șchiopu als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Recchia und E. A. Stamate als Bevollmächtigte,

aufgrund der nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Entscheidung, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 Nr. 1 und Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) sowie von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Sindicatul Drumarilor „Elie Radu“ (Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Straßenbau „Elie Radu“, im Folgenden: Gewerkschaft), der im Namen und Auftrags seines Mitglieds BZ handelt, und der Compania Nationala de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Directia Regionala de Drumuri si Poduri Iaşi (Nationale Gesellschaft zur Verwaltung der Straßeninfrastruktur SA – Generaldirektion für Straßen und Brücken Iaşi, Rumänien) (im Folgenden: CNAIR) über die Einstufung der Fahrzeit von BZ zu seinem tatsächlichen Arbeitsort.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Charta

3 Art. 31 („Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“) Abs. 2 der Charta sieht vor:

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

Richtlinie 2003/88

4 Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

(3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG [des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1)].

...“

5 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) Nrn. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. Arbeitszeit: 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;

2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“.

6 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;

b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet."

Rumänisches Recht

7 Art. 111 der Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch) vom 24. Januar 2003 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 72 vom 5. Februar 2003) in der auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren neu veröffentlichten Fassung (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 345 vom 18. Mai 2011) (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) sieht vor:

„Arbeitszeit ist jede Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen seines Arbeitsvertrags, des anwendbaren Tarifvertrags und/oder der geltenden Rechtsvorschriften arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt."

8 Art. 112 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„(1) Die Regelarbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag.

..."

9 Art. 120 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„(1) Die Arbeit, die außerhalb der in Art. 112 vorgesehenen wöchentlichen Regelarbeitszeit geleistet wird, gilt als Überstunden.

..."

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

10 CNAIR ist ein rumänisches Unternehmen von nationaler strategischer Bedeutung, das im Straßenverkehrssektor tätig ist und dem Ministerul Transporturilor (Verkehrsministerium, Rumänien) untersteht. Es umfasst sieben Untereinheiten, die als „Regionaldirektionen für Straßen und Brücken" bezeichnet werden, sowie ein Studien- und Forschungszentrum.

11 BZ wurde von CNAIR als Leiter der Dienststelle „Investitionen, große Reparaturen und Katastrophen" eingestellt. Sein Arbeitsvertrag sah einen festen Dienstort in Iași (Rumänien) vor.

12 Vom 8. bis 15. Juni 2021 fuhr BZ auf Anweisung des Regionaldirektors der Untereinheit der Regionaldirektion für Brücken und Straßen von Iași mehrfach zur Kontrolle von Baustellen auf verschiedenen Abschnitten des nationalen Straßennetzes nach Suceava (Rumänien), Botoșani (Rumänien) und Focșani (Rumänien), Städte, die 145 Kilometer (km), 108 km bzw. 204 km von Iași entfernt liegen, sowie einmal zum Hauptsitz von CNAIR in Bukarest (Rumänien), einer Stadt, die 421 km von Iași entfernt liegt.

13 Für diese Fahrten wurde BZ von seinem Arbeitgeber ein Fahrzeug und für die Fahrt nach Bukarest ein Fahrer zur Verfügung gestellt. Insoweit geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass BZ zwischen dem 8. und 15. Juni 2021 in acht Tagen eine Gesamtstrecke von über 1 500 km unter den Straßenverhältnissen Rumäniens zurücklegte, das in diesem geografischen Gebiet nur National- oder Kreisstraßen aufwies, keine Autobahnen. Nach jeder der Fahrten kehrte BZ am selben Tag nach Iași zurück, mit Ausnahme seiner Fahrt nach Bukarest, von der er erst am folgenden Tag zurückkehrte. Aus dem Vorabentscheidungsersuchen geht weiter hervor, dass diese Fahrten auch außerhalb der gewöhnlichen Arbeitsstunden stattfanden.

14 Nach Erledigung seiner Aufgaben im Juni 2021 erstellte BZ einen „Zeiterfassungsbericht", den er seinem Arbeitgeber zur Validierung vorlegte. Dieser forderte BZ jedoch auf, die Darstellung des

Berichts zu ändern, und lehnte es ab, die der Fahrzeit zu den betreffenden Baustellen entsprechenden 31,5 Stunden zu vergüten, und zwar im Wesentlichen mit der Begründung, dass BZ auf seinen Fahrten vom 8., 10., 12. und 14. Juni 2021 keine Überstunden geleistet habe. Nach Ansicht von CNAIR können diese Fahrten nicht als Zeitraum angesehen werden, in dem BZ im Sinne von Art. 111 des Arbeitsgesetzbuchs seine Tätigkeit ausgeübt oder Aufgaben wahrgenommen habe.

15 Infolge dieser Weigerung von CNAIR, die 31,5 Stunden zu vergüten, erhob BZ, vertreten durch die Gewerkschaft, Klage beim Tribunalul Iaói (Regionalgericht Iaói, Rumänien).

16 Mit Urteil vom 20. Juli 2022 wies das Tribunalul Iaói (Regionalgericht Iaói) diese Klage mit der Begründung ab, dass die Beweise, die zum Beleg dafür vorgelegt worden seien, dass BZ auf den betreffenden Fahrten seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestanden und seine Tätigkeit ausgeübt oder Aufgaben wahrgenommen habe, unzureichend seien. Die bloße Eintragung der Abfahrts- und Ankunftszeiten in einem Dienstreiseauftrag reiche ohne einen Tätigkeitsbericht oder einen Fahrplan nicht aus, um die Erbringung von Überstunden nachzuweisen. Selbst wenn tatsächlich Überstunden geleistet worden seien, seien die Arbeitnehmer außerdem aufgrund des zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft vereinbarten internen Verfahrens sowie der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs verpflichtet, zuvor zu beantragen, dass diese Überstunden durch eine Ausgleichsruhezeit ausgeglichen würden. Nach diesem Verfahren und diesen Bestimmungen könnten die betroffenen Arbeitnehmer nur dann eine Vergütung für Überstunden verlangen, wenn die Ausgleichsruhezeit nicht innerhalb einer bestimmten Frist gewährt werde.

17 Die Gewerkschaft hat gegen dieses Urteil bei der Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien), dem vorlegenden Gericht, Berufung eingelegt und beantragt, den Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Auslegung des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 zu ersuchen. Sie trägt vor, dass dieser Begriff unter den Gegebenheiten des beim Berufungsgericht anhängigen Rechtsstreits die Zeit umfassen müsse, die BZ für die betreffenden Fahrten aufgewandt habe.

18 CNAIR hat sowohl der Zulassung der Berufung als auch einem solchen Vorabentscheidungsersuchen mit der Begründung widersprochen, dass die Zeit, die BZ aufgewandt habe, um sich an seinen tatsächlichen Arbeitsort zu begeben und von ihm zurückzukehren, nicht als Arbeitszeit anzusehen sei und dass Überstunden während dieser Fahrten nicht vergütet werden könnten. Überstunden dürften nicht mit der tatsächlichen Arbeitszeit verwechselt werden. Nach Art. 111 des Arbeitsgesetzbuchs entspreche die Arbeitszeit nämlich nur der Zeit, in der ein Arbeitnehmer seine Arbeit verrichte. CNAIR hat außerdem die Ansicht vertreten, dass der Verweis auf das Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C266/14, EU:C:2015:578), ins Leere gehe, da anders als im Sachverhalt in der Rechtssache, in der dieses Urteil ergangen sei, BZ über einen festen Arbeitsort verfüge.

19 Das vorlegende Gericht stellt hierzu fest, dass es in der Rechtsprechung verschiedene Ansichten hinsichtlich der Einstufung der Fahrzeit der Arbeitnehmer zu ihrem tatsächlichen Arbeitsort gebe. Eine erste Strömung in der Rechtsprechung vertrete die Ansicht, dass diese Fahrzeit nicht unter den Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 falle und dass die auf das Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras(C-266/14, EU:C:2015:578), zurückgehende Rechtsprechung nur auf Arbeitnehmer Anwendung finde, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort hätten.

20 Dagegen vertrete eine zweite Strömung in der Rechtsprechung die Ansicht, dass diese Fahrzeit unter diesen Begriff falle. In diesem Zusammenhang verweist das vorlegende Gericht u. a. auf die Urteile vom 9. September 2003, Jaeger (C-151/02 (EU:C:2003:437), vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a. (C-14/04, EU:C:2005:728), und vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

21 Das vorlegende Gericht weist somit darauf hin, dass die Frage, ob die Zeit, in der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitsort als ihrem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort führen, um dort ihre Tätigkeit nach Weisung ihres Arbeitgebers auszuüben, und von dort zurückführen, in diesen Begriff einzubeziehen sei, Gegenstand einer divergierenden nationalen Rechtsprechung sei, und dass das Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras

(C-266/14, EU:C:2015:578), nicht zu einer Harmonisierung dieser Rechtsprechung geführt habe. Das vorlegende Gericht möchte wissen, wie die aus diesem Urteil hervorgegangene Rechtsprechung auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anzuwenden ist.

22 Das vorlegende Gericht ist außerdem der Ansicht, dass im vorliegenden Fall Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 anwendbar sein könnten.

23 Unter diesen Umständen hat die Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass die Zeitspanne, während deren ein Arbeitnehmer außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit an einen von seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort abweichenden anderen Ort reist, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, sowie die Rückreise „Arbeitszeit“ darstellen?

2. Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 6 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die Zeit, die ein Arbeitnehmer für die Reise an einen von seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort abweichenden anderen Ort aufwendet, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, und die Zeit, die er für die Rückreise aufwendet, bei der Prüfung, ob in Anbetracht der nationalen Definition von Überstunden als ausschließlich „außerhalb der gewöhnlichen Wochenarbeitszeit geleistete Arbeitszeiten“ der Schwellenwert der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für die Berechnung der Überstunden erreicht ist, nicht berücksichtigt werden?

Zu den Vorlagefragen

Zur Zulässigkeit

24 CNAIR zweifelt an der Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens. Sie macht geltend, dass der rumänische Gesetzgeber die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88, um deren Auslegung es in dem Vorabentscheidungsersuchen gehe, nämlich Art. 2 Nr. 1 und Art. 6 Buchst. b der Richtlinie, nicht förmlich in nationales Recht umgesetzt habe, so dass der Gerichtshof nicht befugt sei, über dieses Ersuchen zu entscheiden, „es sei denn, der fragliche Text wäre eine europäische Vorschrift, die im Recht der Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar ist“.

25 CNAIR ist der Ansicht, dass es in diesem Ersuchen um Aspekte des rumänischen Rechts gehe, da der Ausgangsrechtsstreit eine Vergütung betreffe, die dem Arbeitnehmer geschuldet werde, der außerhalb der normalen Arbeitszeit an einen anderen Ort als seinen festen Arbeitsort gefahren und von dort zurückgefahren sei und der vom Arbeitgeber nicht verlangt habe, ihm Ausgleichsruhezeit zu gewähren, was die einzige auf europäischer Ebene geregelte Maßnahme sei, während die Zahlung eines „gleichwertigen Geldbetrags in [der Richtlinie 2003/88] nicht vorgesehen ist und daher vom Gerichtshof nicht in der Sache geprüft werden kann“.

26 Zwar ist der Gerichtshof im Verfahren nach Art. 267 AEUV nicht für die Auslegung des nationalen Rechts zuständig; die Auslegung des nationalen Rechts ist ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts (Urteil vom 26. Oktober 2023, EDP – Energias de Portugal u. a., C-331/21, EU:C:2023:812, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Desgleichen ist es im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorgelegten Fragen zu beurteilen. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über die ihm vorgelegten Fragen zu befinden, wenn sie die Auslegung des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 7. April 2022, Ministero della

Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung).

28 Somit kann der Gerichtshof es nur dann ablehnen, über eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts zu befinden, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, das Problem hypothetischer Natur ist oder der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Um es dem Gerichtshof zu ermöglichen, zu einer dem nationalen Gericht dienlichen Auslegung des Unionsrechts zu gelangen, müssen nach Art. 94 Buchst. c der Verfahrensordnung des Gerichtshofs im Vorabentscheidungsersuchen u. a. eine Darstellung der Gründe, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel bezüglich der Auslegung oder der Gültigkeit bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat, sowie der Zusammenhang, den es zwischen diesen Vorschriften und dem auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Recht herstellt, enthalten sein.

30 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Zeit, die ein Arbeitnehmer - auch außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit – für die Fahrt zu und von einem Arbeitsort aufwendet, der von seinem Arbeitgeber festgelegt wurde und ein anderer als sein fester oder gewöhnlicher Arbeitsort ist, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist. Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht hervor, dass das vorlegende Gericht um Auslegung dieser Bestimmung ersucht, um die Anzahl der Überstunden zu ermitteln, die im Rahmen des bei ihm anhängigen Rechtsstreits gegebenenfalls vergütet werden müssten. Die Entscheidung dieses Rechtsstreits erfordere die Feststellung, ob die für solche Fahrten aufgewandte Zeit als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzurechnen sei.

31 Somit erläutert das vorlegende Gericht, warum die Entscheidung dieses Rechtsstreits davon abhängt, ob die für diese Fahrten aufgewandte Zeit als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 einzustufen ist. Es führt aus, dass die Frage der Vergütung eines Arbeitnehmers zwar unter das nationale Recht falle, dass aber die Entscheidung des Rechtsstreits zunächst erfordere, die Rechtsnatur der für diese Fahrten aufgewandten Zeit zu ermitteln.

32 Da das vorlegende Gericht in der Vorlageentscheidung den tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhang darlegt, in den sich die erste Frage einfügt, und der Ausgangsrechtsstreit weder hypothetisch noch fiktiv erscheint, ist von der Erheblichkeit dieser Frage auszugehen.

33 Folglich ist diese Frage zulässig.

34 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die zur Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für die Zwecke der Berechnung der Überstunden nicht die Zeit berücksichtigt, die ein Arbeitnehmer für die Fahrt zu und von einem anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet.

35 In Bezug auf diese Frage genügt die Vorlageentscheidung nicht den in den Rn. 28 und 29 des vorliegenden Urteils dargelegten Anforderungen.

36 Die Vorlageentscheidung enthält nämlich weder eine Darstellung der Gründe, aus denen das vorlegende Gericht Zweifel hinsichtlich der Auslegung von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 und von Art. 31 Abs. 2 der Charta hat, noch den Zusammenhang, den sie zwischen diesen Bestimmungen und der auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Regelung herstellt.

37 Zwar weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass es um Klarstellungen in Bezug auf die Anwendung von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 in einer Situation ersuche, in der das rumänische Recht keine Lösung für den Fall vorsehe, dass ein Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsort als seinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort fahre und von dort zurückfahre, doch gibt es nicht an, inwiefern der in

dieser Bestimmung verwendete Begriff „durchschnittliche Arbeitszeit“ für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits relevant sein soll.

38 Das vorlegende Gericht erläutert auch nicht den Zusammenhang, den es zwischen Art. 31 Abs. 2 der Charta und der Entscheidung dieses Rechtsstreits herstellt, insbesondere was die Auswirkungen der Einstufung der Zeit, die BZ für Fahrten zu und von einem anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von BZ und die Berechnung seiner Überstunden betrifft.

39 Daraus ergibt sich, dass die zweite Frage nicht den Anforderungen von Art. 94 Buchst. c der Verfahrensordnung entspricht und daher unzulässig ist.

Zur ersten Frage

40 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Zeit, die ein Arbeitnehmer – auch außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit – für die Fahrt zu und von einem durch seinen Arbeitgeber festgelegten anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist.

41 Was den Wortlaut von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 betrifft, definiert diese Bestimmung den Begriff „Arbeitszeit“ als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer … arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Der Begriff „Ruhezeit“ wird hingegen in Art. 2 Nr. 2 dieser Richtlinie als „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ definiert (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 20).

42 Im Übrigen hat der Gerichtshof entschieden, dass die Richtlinie 2003/88 keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vorsieht und diese beiden Kategorien einander ausschließen (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 21 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich insoweit, 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. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung dieser Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).

44 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht zu den Vorschriften dieser Richtlinie gehört, von denen abgewichen werden darf (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).

45 Zur Beantwortung der ersten Vorlagefrage ist zu prüfen, ob die drei wesentlichen Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“ – wie sie in Rn. 41 des vorliegenden Urteils angeführt sind – in Bezug auf die Fahrzeit eines Arbeitnehmers zu und von einem anderen Arbeitsort als seinem festen Arbeitsort erfüllt sind, wobei der Umstand, dass die Fahrzeit außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegt, für die Einstufung als Arbeitszeit ohne Bedeutung ist.

46 Was erstens das wesentliche Merkmal dieses Begriffs anbelangt, wonach der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen muss, hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass Arbeitnehmer während der Hin- und Rückfahrten, die sie zu einer von ihrem Arbeitgeber festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers zurücklegen müssen, um sich von einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Ort an den Ort zu begeben, an dem die in ihrem Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber vorgesehene charakteristische Leistung erbracht wird, als Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen, anzusehen sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 38).

47 Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen ergibt sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten, dass im vorliegenden Fall BZ auf seinen Fahrten den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge leisten muss. Der Arbeitgeber legt die von seinen Mitarbeitern durchzuführenden Dienstreisen fest. Der Arbeitgeber ist befugt, nach seinem Ermessen den Zielort und die Modalitäten der Dienstreise eines seiner Arbeitnehmer festzulegen oder zu ändern, auch wenn dessen Arbeitsvertrag einen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort vorsieht. Aus den Angaben des vorlegenden Gerichts lässt sich nämlich ableiten, dass die Fahrten von BZ zu den von ihm zu kontrollierenden Straßenbaustellen und die Modalitäten dieser Fahrten vom Arbeitgeber beschlossen werden. Der Arbeitgeber legt die Dienstreiseaufträge fest und kontrolliert die Fahrpläne. So wird insbesondere das Beförderungsmittel, das BZ für diese Fahrten verwendet, deren Anfangs- und Endpunkte an seinem gewöhnlichen Arbeitsort, nämlich Iaşi, liegen, von diesem Arbeitgeber bestimmt.

48 Folglich muss sich BZ notwendigerweise an einen anderen Ort begeben, um die in dem Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber vorgesehenen Leistungen zu erbringen, wobei er sich an die vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Modalitäten für die Hin- und Rückfahrt zu halten hat.

49 Daraus ergibt sich, dass diese Fahrten als untrennbar mit den Aufgaben von BZ verbunden und daher als Teil der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit anzusehen sind.

50 Infolgedessen ist bei BZ davon auszugehen, dass er während der Zeit, die er für die Fahrt von und zu einem anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, seine Aufgaben wahrnimmt (vgl. entsprechend Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 28).

51 Was zweitens das wesentliche Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 anbelangt, wonach der Arbeitnehmer während dieser Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss, hat der Gerichtshof 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 (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

52 Ein Arbeitnehmer steht nur dann seinem Arbeitgeber zur Verfügung, wenn er sich in einer Lage befindet, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 30). Dagegen spricht es nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs dafür, dass der betrachtete Zeitraum keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist, wenn die Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

53 Im vorliegenden Fall geht – wie in Rn. 48 des vorliegenden Urteils bereits ausgeführt – aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass BZ bei den fraglichen Fahrten den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge leisten muss. Er kann weder das Datum noch den Zielort dieser Fahrten ändern. Er muss daher die Entscheidungen des Arbeitgebers auch dann beachten, wenn dieser ihm ein Fahrzeug mit Fahrer zur Verfügung stellt. Ferner geht aus der Begründung des Vorabentscheidungsersuchens hervor, dass BZ während der genannten Fahrten nicht die Möglichkeit hat, frei über seine Zeit zu verfügen und seinen eigenen Interessen nachzugehen, so dass er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

54 Insoweit ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 2003/88 – wie sich aus der in Rn. 42 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt – keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vorsieht.

55 Außerdem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass zu den charakteristischen Merkmalen des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung gehört (Urteil vom 30. Oktober 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Somit ist – vorbehaltlich der Überprüfungen, die das vorlegende Gericht vorzunehmen hat – bei BZ davon auszugehen, dass er während der betreffenden Fahrten seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, so dass dieses wesentliche Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 erfüllt ist.

57 Was drittens das wesentliche Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“ anbelangt, wonach der Arbeitnehmer während der betrachteten Zeitspanne arbeiten muss, hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer, der keinen festen Arbeitsort hat, seine Aufgaben während der Fahrt zu oder von dem Ort, an dem sich ein Kunde befindet, wahrnimmt, auch davon auszugehen ist, dass er während dieser Fahrt arbeitet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C266/14, EU:C:2015:578, Rn. 43).

58 Der Gerichtshof hat insoweit ausgeführt, dass die Fahrten untrennbar zum Wesen eines Arbeitnehmers gehören, 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 (Urteil vom 9. Oktober 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

59 Im vorliegenden Fall sieht der Arbeitsvertrag von BZ nach den Angaben des vorlegenden Gerichts einen festen Arbeitsort vor. Aus den Angaben im Vorabentscheidungsersuchen geht jedoch hervor, dass BZ regelmäßig auf Dienstreisen entsandt wird und dass die Durchführung von Kontrollen oder die Abhaltung von Sitzungen außerhalb dieses festen Arbeitsorts integraler Bestandteil seiner gewöhnlichen Aufgaben sind. Daraus ergibt sich auch, dass die Fahrten von BZ Teil der Erfüllung seiner Aufgaben sind, wie sie in seinem Arbeitsvertrag festgelegt sind.

60 Im Übrigen gibt es in Anbetracht der dem Gerichtshof vorgelegten Informationen keinen Anhaltspunkt dafür, dass ein Arbeitnehmer wie BZ während seiner Fahrzeit seinen eigenen Interessen nachgehen könnte, da er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und weniger frei über die Zeit verfügen kann, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden (vgl. entsprechend Urteil vom 30. Oktober 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

61 Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Überprüfungen scheint folglich auch dieses Merkmal des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 erfüllt zu sein.

62 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Zeit, die ein Arbeitnehmer – auch außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit – für die Fahrt zu und von einem durch seinen Arbeitgeber festgelegten anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist.

Kosten

63 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Sechste Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

ist dahin auszulegen, dass

die Zeit, die ein Arbeitnehmer – auch außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit – für die Fahrt zu und von einem durch seinen Arbeitgeber festgelegten anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort aufwendet, um dort nach Weisung seines Arbeitgebers seine Tätigkeit auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung anzusehen ist.

Unterschriften

---

* Verfahrenssprache: Rumänisch.