



# Arbeitsrecht und der EuGH – am Beispiel „Arbeitszeitrecht“

Zukunft Dienstrecht, 23.11.2022

Prof. Dr. Clemens Höpfner  
Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht  
Universität zu Köln

# Gliederung

- I. Überblick
- II. Arbeitnehmerbegriff der Arbeitszeit-RL
- III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft
- IV. Wöchentliche Ruhezeit
- V. Nachtarbeit
- VI. Arbeitszeiterfassung

# I. Überblick

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- Zweck: Schutz der Gesundheit und Sicherheit der AN (Art. 1 I RL)
- Grundlage: Art. 153 II lit. b iVm Art. 153 I lit. a AEUV (Gesundheitsschutz und Sicherheit)
- Wichtig: Die Arbeitszeit-RL regelt keine Fragen der Vergütung (vgl. auch Art. 153 V AEUV)
- Leitbild: körperlich schwer arbeitender Industriearbeiter, längst überholt, aber Änderung der RL nicht absehbar

# I. Überblick

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- Art. 2: Begriffsbestimmungen, insb. Arbeitszeit und Ruhezeit

- Art. 2 Ziff. 1: Arbeitszeit ist jede Zeitspanne, während der ein AN gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem ArbGeb zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt
- Art. 2 Ziff. 2: Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit
- Bipolares Verständnis (tertium non datur)

- Art. 3: Tägliche Ruhezeit

- Pro 24-Stunden-Zeitraum mind. 11 zusammenhängende Stunden Ruhezeit
- Umsetzung in § 5 ArbZG

# I. Überblick

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- Art. 4: Ruhepause

- Bei täglicher Ruhezeit von > 6 Stunden Ruhepause erforderlicher
- Umsetzung in § 4 ArbZG

- Art. 5: Wöchentliche Ruhezeit

- Pro 7-Tages-Zeitraum Mindestruhezeit von 24 Stunden zusätzlich zur täglichen Ruhezeit
- Umsetzung in § 9 ArbZG (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit)

- Art. 6: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- Durchschnittliche Arbeitszeit max. 48 Stunden pro 7-Tages-Zeitraum
- Umsetzung in § 3 ArbZG: tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden

# I. Überblick

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- Art. 8-13 RL: Regelungen zu Nachtarbeit und Schichtarbeit
- Art. 17-21 RL: Abweichungsmöglichkeiten, zB für leitende Angestellte
- Sog. „opt out“ in Art. 22 RL -> Abweichung von Art. 6, wenn AN vor Aufnahme der Tätigkeit von > 48 h/Woche zustimmt und Kommission über „opt-out“ informiert wird
- Art. 15: Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der AN günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen [...], bleibt unberührt.

## II. AN-Begriff der Arbeitszeit-RL

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- SV: Rudy Matzak (M) ist Reserve-Feuerwehrmann der Stadt Nivelles (BE). Er ist durch die Gemeindeverordnung verpflichtet, sich jede vierte Woche abends und am WE in Rufbereitschaft zur Arbeit zur Verfügung zu halten. In diesen Zeiten muss M erreichbar bleiben und ggf. so schnell wie möglich, unter normalen Umständen in höchstens 8 Minuten, auf der Feuerwache erscheinen.
- Bezahlt wird M nur für die Zeit, in der er im aktiven Dienst ist. Die Zeit, die auf die Rufbereitschaft entfällt, ohne dass der Feuerwehrmann verpflichtet ist, berufliche Tätigkeiten auszuüben, wird nicht vergütet.
- Belgisches Recht: Arbeitszeit ist die Zeit, in der der AN dem ArbGeb zur Verfügung steht; der Aufenthaltsort ist hierfür nicht maßgebend

## II. AN-Begriff der Arbeitszeit-RL

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Vorlagefragen:

1. **Dürfen die MS bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten vollständig vom Schutz der RL 2003/88/EG ausnehmen?**
  - **Hier: Freiwillige der öffentl. Feuerwehrdienste sind nach belgischem Recht keine AN**
2. Gelten die Begriffe der „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nach Art. 2 RL auch für die Bestimmung der Vergütung (vgl. Art. 153 V AEUV)?
3. Können MS über Art. 2 RL 2003/88/EG hinaus Zeiten als „Arbeitszeit“ definieren?
4. Gilt Rufbereitschaft als Arbeitszeit iSd RL, wenn die Beschränkungen, denen der AN während dieser Zeit unterliegt, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken?
  - Hier: max. 8 Minuten zur Einsatzzentrale, ständig erreichbar

## II. AN-Begriff der Arbeitszeit-RL

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- AN-Begriff der RL 2003/88 wird eigenständig unionsrechtlich definiert
  - AN ist jeder, der während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält
  - AN muss tatsächliche und echte Tätigkeit ausüben, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen
  - Rechtsnatur des Rechtsverhältnisses nach nationalem Recht hat keine Bedeutung für AN-Eigenschaft im Unionsrecht
  - Hier: Auch freiwilliger Feuerwehrmann (gegen Entgelt) ist AN, daher ist Abweichung von Art. 2 RL unzulässig

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Vorlagefragen:

1. Dürfen die MS bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten vollständig vom Schutz der RL 2003/88/EG ausnehmen?
  - Hier: Freiwillige der öffentl. Feuerwehrdienste sind nach belgischem Recht keine AN
2. **Gelten die Begriffe der „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nach Art. 2 RL auch für die Bestimmung der Vergütung (vgl. Art. 153 V AEUV)?**
3. Können MS über Art. 2 RL 2003/88/EG hinaus Zeiten als „Arbeitszeit“ definieren?
4. Gilt Rufbereitschaft als Arbeitszeit iSd RL, wenn die Beschränkungen, denen der AN während dieser Zeit unterliegt, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken?
  - Hier: max. 8 Minuten zur Einsatzzentrale, ständig erreichbar

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- Die RL 2003/88 regelt keine Fragen des Arbeitsentgelts

- Arg.: Fehlende Kompetenz der EU, Art. 153 V AEUV
- Arg.: Kompetenztitel Art. 153 I lit. a, II lit. b AEUV: Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der AN
- Folge: MS müssen Arbeitsentgelt nicht davon abhängig machen, ob Tätigkeit Arbeitszeit oder Ruhezeit ist
- Ebenso st. Rspr. des BAG zum ArbZG (vgl. BAG NZA 2004, 656; NZA 2017, 58 und öfter)
- Vgl. etwa BAG 4.5.2022 – 5 AZR 359/21: „Dahinstehen kann, ... ob § 16 II 1 ArbZG einer unionsrechtskonformen Auslegung zugänglich ist, denn die Verpflichtung zur Arbeitszeitmessung hat keine Auswirkungen auf die in st. Rspr. angewandten Grundsätze der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Dem steht entgegen, dass zwischen arbeitsschutzrechtlicher und vergütungsrechtlicher Einordnung als Arbeitszeit zu unterscheiden ist und unionsrechtliche Regelungen aus der Arbeitszeit-RL grds. keine Anwendung auf die Vergütung von AN finden.“

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Vorlagefragen:

1. Dürfen die MS bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten vollständig vom Schutz der RL 2003/88/EG ausnehmen?
  - Hier: Freiwillige der öffentl. Feuerwehrdienste sind nach belgischem Recht keine AN
2. Gelten die Begriffe der „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nach Art. 2 RL auch für die Bestimmung der Vergütung (vgl. Art. 153 V AEUV)?
- 3. Können MS über Art. 2 RL 2003/88/EG hinaus Zeiten als „Arbeitszeit“ definieren?**
4. Gilt Rufbereitschaft als Arbeitszeit iSd RL, wenn die Beschränkungen, denen der AN während dieser Zeit unterliegt, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken?
  - Hier: max. 8 Minuten zur Einsatzzentrale, ständig erreichbar

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- Art. 15 erlaubt den Mitgliedstaaten keine Abweichung von Art. 1 und Art. 2 RL (Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen)
  - Art. 15 erfasst nur solche Bestimmungen, die dazu bestimmt sind, ein Mindestniveau für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit festzulegen
  - Art. 1 und 2 RL legen kein Mindestschutzniveau fest, sondern enthalten Definitionen, um Gegenstand und Geltungsbereich der RL abzugrenzen
  - Folge: Mitgliedstaaten dürfen „Arbeitszeit“ nicht weniger restriktiv definieren als Art. 2 Ziff. 1 RL
  - Aber: Mitgliedstaaten dürfen für AN günstigere Arbeits- und Ruhezeiten (Bsp: 12 h Ruhezeit) vorsehen als in der RL

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Vorlagefragen:

1. Dürfen die MS bestimmte Kategorien von Feuerwehrleuten vollständig vom Schutz der RL 2003/88/EG ausnehmen?
  - Hier: Freiwillige der öffentl. Feuerwehrdienste sind nach belgischem Recht keine AN
2. Gelten die Begriffe der „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ nach Art. 2 RL auch für die Bestimmung der Vergütung (vgl. Art. 153 V AEUV)?
3. Können MS über Art. 2 RL 2003/88/EG hinaus Zeiten als „Arbeitszeit“ definieren?
4. **Gilt Rufbereitschaft als Arbeitszeit iSd RL, wenn die Beschränkungen, denen der AN während dieser Zeit unterliegt, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken?**
  - **Hier: max. 8 Minuten zur Einsatzzentrale, ständig erreichbar**

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- Abgrenzung Bereitschaftsdienst <-> Rufbereitschaft

- Bipolarität von Arbeitszeit und Ruhezeit: tertium non datur
- Für Arbeitszeit ist Intensität der Tätigkeit ohne Bedeutung
- Entscheidend für Qualifikation als Arbeitszeit ist, dass AN sich an einem vom ArbGeb bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um ggf. sofort Leistungen erbringen zu können → Bereitschaftsdienst ist grds. Arbeitszeit
- Etwas anderes gilt, wenn AN „Bereitschaftsdienst nach dem System der Rufbereitschaft erbringt“, die zwar ständige Erreichbarkeit, nicht aber Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- Abgrenzung Bereitschaftsdienst <-> Rufbereitschaft

- Hier: M musste sich während der Rufbereitschaft an einem Ort aufhalten, von dem aus er bei normalem Verkehrsfluss in höchstens 8 Minuten am Arbeitsort ist
- Aufgrund der engen Vorgaben für den Aufenthaltsort sind die Möglichkeiten von M, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, objektiv eingeschränkt
- Folge: Keine Situation der „normalen“ Rufbereitschaft, bei der AN für ArbGeb einfach nur erreichbar sein muss
- Ergebnis: Rufbereitschaft ist hier Arbeitszeit, obwohl M sich zuhause aufhalten darf
- Wichtig: Keine generelle Aussage, dass Rufbereitschaft Arbeitszeit ist → Maß der Beeinträchtigung entscheidend

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 21.2.2018 – C-518/15 (Matzak)**

- Entscheidung des EuGH:

- Abgrenzung Bereitschaftsdienst <-> Rufbereitschaft

- Aus deutscher Sicht ändert sich nichts:
- BAG NZA 2002, 871: Einsatzzeit von 20 Minuten zwingt AN, sich in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz aufzuhalten, und nimmt ihm deshalb Möglichkeit, Freizeit weitgehend selbst zu gestalten -> „käme Anordnung von Bereitschaftsdienst gleich“
- BAG aaO: 25-30 Minuten „nicht unüblich“ und daher zulässig
- BAG 22.1.2004 – 6 AZR 543/02: Bei Wegezeit von 45 Minuten wird Rufbereitschaft nicht zu Bereitschaftsdienst
- Offen: Fälle, in denen AN ortsungebunden arbeiten kann → mE lediglich Rufbereitschaft, da ständige Erreichbarkeit allein noch keine Arbeitszeit begründet (EuGH)

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- SV: R ist Beamter und als Gruppenleiter bei der Feuerwehr der Stadt Offenbach tätig. Neben seinem regulären Dienst muss er nach den für die Feuerwehr Offenbach geltenden Rechtsvorschriften regelmäßig von 17-7 Uhr und am Wochenende BvE-Dienst (Einsatzdienst) leisten. Während des BvE muss R ständig erreichbar sein und seine Einsatzkleidung sowie ein ihm von seinem ArbGeb zur Verfügung gestelltes Einsatzfahrzeug mit sich führen. Er muss eingehende Anrufe entgegennehmen, durch die er über Ereignisse informiert wird und zu denen er Entscheidungen zu treffen hat. In bestimmten Fällen muss er zur Einsatzstelle oder zu seiner Dienststelle ausrücken. Während des BvE-Dienstes hat R seinen Aufenthaltsort so zu wählen, dass er im Fall der Alarmierung in Einsatzkleidung und mit dem Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme von Sonderrechten gegenüber der StVO und von Wegerechten innerhalb von 20 Min. die Stadtgrenze von Offenbach erreicht.
- R verlangt Anerkennung des BvE-Dienstes als Arbeitszeit und Zahlung der Vergütung hierfür. Zu Recht?

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- Vorlagefragen (VG Darmstadt):

- Ist eine Bereitschaftszeit, während der ein AN in der Lage sein muss, innerhalb von 20 Min. in Einsatzkleidung mit dem ihm von seinem ArbGeb zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme der für dieses Fahrzeug geltenden Sonderrechte die Stadtgrenze seiner Dienststelle zu erreichen, „Arbeitszeit“ iSv Art. 2 RL?
- Ist dabei zu berücksichtigen, wie oft der AN während der Bereitschaftszeit im Durchschnitt tatsächlich zu Einsätzen gerufen wird (hier: 40 BvE-Dienste pro Jahr)?

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- Entscheidung des EuGH:

- Arbeitszeit und Ruhezeit schließen einander aus; es gibt keine dritte Kategorie
- Arbeitszeit und Ruhezeit sind unionsautonom auszulegen
- Für Arbeitszeit ist entscheidend, dass AN persönlich an dem vom ArbGeb bestimmten Ort anwesend sein und diesem zur Verfügung stehen muss, um ggf. sofort seine Leistungen erbringen zu können
- Arbeitsplatz ist jeder Ort, an dem AN auf Weisung des ArbGeb Tätigkeit erbringen muss, und nicht nur der Ort, an dem AN seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt
- Entscheidend ist bei Bereitschaftsdienst, dass AN sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und weniger frei über seine Zeit verfügen kann

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- Entscheidung des EuGH:

- „Bereitschaftsdienst in Form von Rufbereitschaft“ (als Arbeitszeit) liegt vor, wenn die Möglichkeiten des AN, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, aufgrund der Vorgaben objektiv und ganz erheblich eingeschränkt sind
- Wird dieser Intensitätsgrad nicht erreicht, sind Zeiten ohne tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung keine Arbeitszeit
- Wichtig: Dabei sind nur Einschränkungen relevant, die sich aus Vorgaben des ArbGeb, eines TV oder von Rechtsvorschriften des MS ergeben

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- Entscheidung des EuGH:

- Organisatorische Schwierigkeiten, die sich nicht aus den Vorgaben des ArbGeb, eines TV oder von Rechtsvorschriften ergeben, können nicht berücksichtigt werden
  - Insb. große Entfernung zwischen Wohnort und Erreichbarkeitsort nicht relevant
  - Gilt „zumindest dann“, wenn Erreichbarkeitsort der gewöhnliche Arbeitsplatz ist, da die Entfernung für AN dann vorhersehbar ist
- Wenn der Arbeitsplatz die Wohnung des AN einschließt, dann grds. Arbeitszeit (-)
- Sofern AN sich frei aufhalten kann, ist die Zeit zu berücksichtigen, innerhalb derer AN im Einsatzfall Arbeit aufnehmen muss. Wenn nur wenige Minuten, dann grds. Arbeitszeit (+)
  - Umstände des Einzelfalls relevant (Sonderrechte ggü. StVG, Mitführen spezieller Ausrüstung etc.)

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach)**

- Entscheidung des EuGH:

- Häufigkeit der Einsätze ist zu berücksichtigen, wenn objektive Schätzung möglich ist
  - Je mehr Einsätze und je länger Einsätze dauern, desto größer die Beeinträchtigung der persönlichen und sozialen Interessen
  - Wenn AN häufig zu Einsätzen von idR nicht kurzer Dauer herangezogen wird, handelt es sich bei der Bereitschaftszeit grds. insgesamt um Arbeitszeit
  - Wenn nur selten Einsätze, kommt es auf die Einsatzfrist an
  - Hier Prüfung durch nationales Gericht erforderlich
- Nochmalige Klarstellung: RL hat keinen Bezug zur Vergütung, das ist allein Sache der MS

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-344/19 (DJ/Radiotelevizija Slovenija)**

- SV: J war Techniker in zwei Sendeanlagen beschäftigt. Die Art der Arbeit, die Entfernung der Sendeanlagen von seinem Wohnort sowie der erschwerte Zugang zu ihnen machten seinen Aufenthalt in der Nähe der betreffenden Standorte erforderlich. Einer der beiden Standorte war so weit vom Wohnort entfernt, dass es J selbst unter günstigsten Wetterbedingungen unmöglich gewesen wäre, sich täglich dorthin zu begeben. Der ArbGeb ermöglichte in den Gebäuden der beiden Sendeanlagen den Aufenthalt von J. Nach Erbringung ihrer Arbeitsverpflichtungen konnten sich die beiden Techniker in den Aufenthaltsräumen ausruhen oder in der Umgebung Freizeitaktivitäten nachgehen.
- J arbeitete in regulären Schichten von 12 bis 24 Uhr, an die sich 6 Stunden Ruhezeit und von 6 bis 12 Uhr Rufbereitschaft anschlossen. Während dieser Bereitschaft konnte er die Anlage verlassen, musste aber erreichbar und binnen einer Stunde einsatzbereit sein. J verlangt die volle Vergütung der Rufbereitschaftszeiten.

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-344/19 (DJ/Radiotelevizija Slovenija)**

- Vorlagefragen:

- Ist eine Bereitschaftszeit, während der ein AN telefonisch erreichbar sein und in der Lage sein muss, sich bei Bedarf innerhalb von einer Stunde wieder an seinem Arbeitsplatz einzufinden, „Arbeitszeit“?
- Ist dabei zu berücksichtigen, dass dem AN wegen der schweren Zugänglichkeit seines Arbeitsplatzes eine Dienstunterkunft zur Verfügung gestellt wird und dass es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt?

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-344/19 (DJ/Radiotelevizija Slovenija)**

- Entscheidung des EuGH:

- Weitgehend parallel zu EuGH 9.3.2021 – C-580/19 (JR/Stadt Offenbach), s.o.
- Hier: Große Entfernung zwischen Wohnort und Erreichbarkeitsort ist irrelevant, zumindest wenn es sich (wie hier) um den gewöhnlichen Arbeitsplatz des AN handelt
- Dass es in dem Gebiet, in dem der AN erreichbar aufhalten muss, wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt und dass der Arbeitsplatz schwer erreichbar ist, spielt keine Rolle
- Auch der Umstand, dass der AN keine realistische Möglichkeit hat, den Arbeitsort nach Ende der Arbeitszeit zu verlassen, ist irrelevant, da dies nicht aus einer Verpflichtung, sondern aus der besonderen Art des Orts folgt

# III. Arbeitszeit und Rufbereitschaft

- **EuGH 9.3.2021 – C-344/19 (DJ/Radiotelevizija Slovenija)**

- Entscheidung des EuGH:

- Hier könnte sich Arbeitszeit daher allein aus der Einsatzfrist und ggf. der Dauer und Häufigkeit der Einsätze ergeben
- Der Umstand, dass dem AN aufgrund der besonderen Art des Arbeitsorts eine Dienstwohnung zur Verfügung steht, begründet für sich keine Arbeitszeit, sofern AN während dieser Zeitspanne keinen Einschränkungen unterliegt
- Hier: Einsatzfrist von einer Stunde ist mehr als „nur wenige Minuten“; zudem war J nicht verpflichtet, sich während der Bereitschaft in der Dienstwohnung aufzuhalten
- Nationales Gericht muss unter Berücksichtigung dieser Vorgaben prüfen, ob J erheblichen Einschränkungen unterworfen war (nach Ansicht des EuGH wohl (-))

# IV. Wöchentliche Ruhezeit

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- Art. 5: Wöchentliche Ruhezeit

- Pro 7-Tages-Zeitraum Mindestruhezeit von 24 Stunden zusätzlich zur täglichen Ruhezeit
- Umsetzung in § 9 ArbZG (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit)

## IV. Wöchentliche Ruhezeit

### • **EuGH 9.11.2017 – C-306/16 (Maio Marques da Rosa)**

- SV: António Fernando Maio Marques da Rosa war von 1991 bis 2014 als Croupier bei der Varzim Sol SA beschäftigt, die u.a. ein Casino in Póvoa de Varzim betreibt. Das Casino ist mit Ausnahme des 24.12. täglich geöffnet. Aufgrund des vom ArbGeb aufgestellten Schichtplans arbeitete M in 2008 und 2009 mehrfach an 7 aufeinanderfolgenden Tagen.
- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte M SE iHv 18.602 Euro. Der jeweils 7. Tag, an dem er gearbeitet hatte, hätte als Überstunden vergütet werden müssen, weil dies nach portugiesischem Recht mit Blick auf Art. 5 RL ein Ruhetag sei und ihm keine Ausgleichsruhezeit gewährt wurde.

# IV. Wöchentliche Ruhezeit

- **EuGH 9.11.2017 – C-306/16 (Maio Marques da Rosa)**

- Art. 221 Arbeitsgesetzbuch 2009: „Die Schichten in Einrichtungen, in denen durchgehend gearbeitet wird, [...] sind so zu organisieren, dass die AN jeder Schicht zumindest einen Ruhetag in jedem Siebentageszeitraum haben.“
- Art. 232 I ArbGB 2009: „Der AN hat Anspruch auf wenigstens einen Ruhetag pro Woche.“
- Vorlagefragen:
  - Muss der Ruhetag nach Art. 5 RL und Art. 31 GRC in Einrichtungen, die an allen Wochentagen geöffnet sind, spätestens am 7. Tag nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt werden?
  - Kann ArbGeb über Lage des Ruhetags frei bestimmen?
  - Ist es unionsrechtlich zulässig, dass der AN ohne Überstundenvergütung bis zu 10 Tage in Folge arbeitet?

# IV. Wöchentliche Ruhezeit

- **EuGH 9.11.2017 – C-306/16 (Maio Marques da Rosa)**

- Entscheidung des EuGH:

- Art. 5 RL und Art. 31 GRC verlangen nicht, dass die wöchentliche Mindestruhezeit von 24 h spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt
  - 7-Tages-Zeitraum ist autonom unionsrechtlich auszulegen
  - Art. 5 legt nicht fest, zu welchem Zeitpunkt Mindestruhezeit zu gewähren ist („für“ bzw. „während“, je nach Sprachfassung)
  - Systematik: 7-Tages-Zeitraum ist Bezugszeitraum (Art. 16 lit. a)
  - Art. 31 GRC beruht auf Arbeitszeit-RL, ist daher inhaltsgleich
  - Folge: Spielraum der Mitgliedstaaten
- Erforderlich ist nur, dass dem AN innerhalb jedes 7-Tages-Zeitraums ein Ruhetag gewährt wird
  - Bsp: erster Ruhetag am 1. Tag, zweiter Ruhetag am 14. Tag

## IV. Wöchentliche Ruhezeit

- **EuGH 9.11.2017 – C-306/16 (Maio Marques da Rosa)**

- Entscheidung des EuGH:

- Auswirkungen auf das deutsche Recht

- Vorgaben werden in Deutschland aufgrund des von Art. 140 GG iVm Art. 139 WRV geschützten Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 I ArbZG) eingehalten
- Ist Sonntagsbeschäftigung nach § 10 ArbZG ausnahmsweise zulässig, ist den AN gem. § 11 III 1 ArbZG innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren. Als Ersatzruhetag kommt jeder Werktag in Betracht, etwa ein ohnehin freier Samstag (BAG DB 2013, 640); das ist mit Art. 16 lit. a RL 2003/88/EG vereinbar
- § 11 I ArbZG: Mind. 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben; Abweichungen sind nach § 12 ArbZG durch TV möglich

# V. Nachtarbeit

- **Arbeitszeit-RL 2003/88/EG**

- **Arbeitszeit-RL:**

- Art. 8 und 13 RL: Dauer und Rhythmus der Nachtarbeit
- Art. 9, 10 und 12 RL: Gesundheitsschutz und Sicherheit der Nachtarbeiter
- Art. 11 RL: Unterrichtung der zuständigen Behörden
- ErwGr 6: Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung ist den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen; dies betrifft auch die für Nachtarbeit geltenden Grundsätze.

- **IAO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit vom 26.6.1990**

- Art. 3 I: Es sind besondere, durch die Art der Nachtarbeit gebotene Maßnahmen [...] für Nachtarbeiter zu treffen, um ihre Gesundheit zu schützen, ihnen die Erfüllung ihrer Familien- und Sozialpflichten zu erleichtern, ihnen Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg zu bieten und sie angemessen zu entschädigen.
- Art. 8: Der Ausgleich für Nachtarbeiter in Form von Arbeitszeit, Entgelt oder ähnlichen Vergünstigungen hat der Natur der Nachtarbeit Rechnung zu tragen.

# V. Nachtarbeit

## • **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- SV1 (zum MTV Brauereien Hamburg/Schleswig-Holstein, ohne EuGH-Vorlage): Der Kl. ist AN der bekl. ArbGeb. Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV der AN der Brauereien in Hamburg und Schleswig-Holstein sowie der entsprechende Entgelt-TV Anwendung. § 9 MTV sieht vor, dass (regelmäßige) Nachtschichtarbeit mit einem Zuschlag von 25 % des Stundenlohns, (unregelmäßige) Nachtarbeit dagegen mit einem Zuschlag von 50 % vergütet wird.
- Zwischen November 2018 und Januar 2019 leistete der Kl. regelmäßige Nachtschichten von 22:00 bis 6:00 Uhr und erhielt in diesem Zusammenhang einen Zuschlag iHv 25 %.
- Der Kl. verlangt Zahlung des höheren Zuschlags iHv 50 % mit der Begründung, dass die tarifliche Regelung gegen Art. 3 I GG verstoße. Zu Recht?

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- Argumentation des Kl.:

- Tarifnorm unwirksam, da eine Differenzierung zwischen Nachtschichtarbeit und Nachtarbeit unzulässig
- Regelmäßige Nachtschichtarbeit birgt gravierendere Gesundheitsgefahren (= je mehr Nachtarbeit, desto schädlicher)
- Bekl. muss AN für den maßgeblichen Zeitraum mit einem Zuschlag von 50% vergüten

- Argumentation der Bekl.:

- Sachlicher Grund für Differenzierung: Kompensation höherer Belastung bei unregelmäßiger und damit unvorhersehbarer Nachtarbeit (§ 9 I lit. b, d MTV)

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**
- BAG 9.12.2020 – 10 AZR 334 und 335/20, NZA 2021, 1110 und BeckRS 2020, 45444:
  - Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit sind grds. vergleichbar
  - Ungleichbehandlung durch unterschiedliche Höhe des Zuschlags gem. § 9 lit. b, d des MTV (25% vs. 50% des Stundenlohns)
  - Kein sachlicher Grund für Ungleichbehandlung: Nicht ersichtlich, dass fehlende Planungsmöglichkeit kompensiert werden sollte. Kompensation für kurzfristig eingebüßte Dispositionsmöglichkeit über die Freizeitgestaltung bereits durch § 8 Nr. 4 MTV ausreichend gewährt (Rücksichtnahmepflicht des ArbGeb auf private/kulturelle Wünsche der AN)
  - Rechtsfolge: „Anpassung nach oben“ für Nachtschicht-AN und damit Anspruch des Kl. auf Vergütung iHv 50% (+)
  - Bestätigung von BAG 21.3.2018 – 10 AZR 34/17, NZA 2019, 622

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**
- BAG 9.12.2020 – 10 AZR 334 und 335/20, NZA 2021, 1110 und BeckRS 2020, 45444:
  - Kritik: Umfang der arbeitsgerichtlichen Kontrolle von TV-Normen mit Blick auf Art. 9 III GG
    - Bisher in der Rspr. idR Reduktion des Prüfungsmaßstabs auf eine Willkürkontrolle jedenfalls bei sachverhaltsbezogener Differenzierung
    - Berücksichtigung der Einschätzungsprärogative und des weiten Beurteilungs- und Ermessensspielraums der TV-Parteien
    - Folge ist, dass für 99 % der Fälle (regelmäßige Nachtschichtarbeit) nun der für 1 % der Fälle (unregelmäßige Nachtarbeit) vereinbarte höhere Zuschlag gilt → sprengt Volumen eklatant
    - Letztlich ist der von den TV-Parteien verfolgte Zweck maßgebend, daher auch Einzelfallprüfung des BAG
  - Verfassungsbeschwerde gegen BAG 10 AZR 335/20 anhängig unter Az. 1 BvR 1109/21

# V. Nachtarbeit

## • **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- SV2 (EuGH-Vorlage): Der Kl. ist AN der bekl. ArbGeb. Auf das Arbeitsverhältnis findet der MTV Erfrischungsgetränkeindustrie zwischen dem Verband der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost eV und der NGG vom 24.3.1998 Anwendung. § 7 Nr. 1 MTV sieht vor, dass für unregelmäßige Nachtarbeit ein Zuschlag von 50 % zu leisten ist, während für regelmäßige Nachtarbeit ein Zuschlag von 20 % gilt.
- Zwischen Dezember 2018 und Juni 2019 leistete der Kl. regelmäßige Nachtschichten und erhielt in diesem Zusammenhang einen Zuschlag iHv 20 %.
- Der Kl. verlangt Zahlung des höheren Zuschlags iHv 50 % mit der Begründung, dass die tarifliche Regelung gegen Art. 3 I GG verstoße. Zu Recht?

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**
- BAG 9.12.2020 – 10 AZR 332/20 (A) und 333/20 (A), NZA 2021, 1121; BeckRS 2020, 45443:
  - Im Unterschied zum MTV Brauereien ist hier – neben dem Gesundheitsschutz – ein finanzieller Ausgleich für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben erkennbar
  - Eine Rechtfertigung höherer Zuschläge für unregelmäßige Nachtarbeit setzt jedoch voraus, dass unregelmäßige Nachtarbeit die Teilhabe am sozialen Leben stärker beeinträchtigt als regelmäßige Nachtarbeit. Davon ist der Senat zuletzt nicht ausgegangen (BAG 21.3.2018).
  - Aber: Senat fragt EuGH, ob der von den TV-Parteien verfolgte Zweck der Honorierung fehlender Planbarkeit die höheren Zuschläge und damit die Ungleichbehandlung nach Art. 20 GRC iVm RL 2003/88/EG objektiv rechtfertigen kann.

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- Vorlagefragen:

- Führt § 7 Nr. 1 MTV Erfrischungsgetränkeindustrie mit Blick auf die regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit die Vorgaben der RL 2003/88/EG zur Nachtarbeit iSv Art. 51 GRC durch? [= Bindung der TV-Parteien an die GRC]
- Falls ja: Kann die unterschiedliche Behandlung von AN, die regelmäßige Nachtarbeit leisten, und AN, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, gem. Art. 20 GRC iVm der RL 2003/88/EG durch einen anderen Tarifzweck als den finanziellen Ausgleich der gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Nachtarbeit (insb. durch den Ausgleich von Belastungen der sozialen Teilhabe wegen schlechterer Planbarkeit) gerechtfertigt werden?

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- Entscheidung des EuGH:

- Tarifliche Zuschlagsregelung ist keine Durchführung der Arbeitszeit-RL iSv Art. 51 I GRC
- Durchführung von Unionsrecht setzt Zusammenhang zwischen Unionsrechtsakt und nationaler Maßnahme voraus. Erforderlich ist eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten im Hinblick auf den fraglichen SV.
- Allein Unionskompetenz für den entsprechenden Bereich (hier: Arbeitszeit) genügt nicht.
- Hier: RL 2003/88/EG ist auf Vergütung nicht anwendbar, auch nicht hinsichtlich Nachtarbeit
- Hier: Keine Unionskompetenz für Arbeitsentgelt gem. Art. 153 V AEUV
- Hier: IAO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit iVm ErwGr 6 der RL schafft keine spezifisch unionsrechtlichen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten
  - EU hat Übereinkommen nicht ratifiziert
  - Keine Verbindlichkeit über ErwGr 6

# V. Nachtarbeit

- **EuGH 7.7.2022 – C-257 und C-258/21 (Coca-Cola European Partners Deutschland)**

- Auswirkungen

- Nachtarbeitszuschläge rein nationale Frage
- Gesundheitsschutz rechtfertigt höhere Vergütung für unregelmäßige Nachtarbeit nach Ansicht des BAG nicht
- Ausgleich sozialer Belastungen aufgrund fehlender Planbarkeit dagegen grds. geeigneter Rechtfertigungsgrund
- Vorlage des BAG ergab nur Sinn, wenn Senat im konkreten Fall den Verstoß gegen Art. 3 I GG ablehnt, da sonst die Entscheidungserheblichkeit fehlt (RL als Mindestharmonisierung)
- Daher ist zu erwarten, dass BAG tarifliche Differenzierung für zulässig erachten wird

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- SV: Die Deutsche Bank SAE verwendet in Spanien eine Software zur Arbeitszeiterfassung, mit der nur ganztägige Fehlzeiten (Urlaub, freie Tage), nicht aber die tatsächliche Arbeitszeit und die Zahl der Überstunden erfasst werden kann. Das Tribunal Supremo (Oberste Gericht) hat die dagegen von der Arbeitsinspektion verhängten Sanktionen aufgehoben. Daraufhin erhob die Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) eine Verbandsklage auf Feststellung, dass die Deutsche Bank verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit ihrer AN einzurichten.

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Spanisches Recht

- Art. 34 AN-Statut (reguläre Arbeitszeit):

- Höchstarbeitszeit 40 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt
- Ruhezeit mindestens 12 Stunden
- Tägliche Höchstarbeitszeit 9 Stunden (tarifdispositiv)

- Art. 35 AN-Statut (Überstunden):

- Alle Arbeitsstunden > Art. 34 sind Überstunden
- Max. 80 Überstunden p.a. zulässig
- ArbGeb muss Überstunden aufzeichnen und AN in Kopie übermitteln
- Zudem: Monatliche Information der AN-Vertreter über Überstunden

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Vorlagefragen:

- Sind Art. 34 und 35 AN-Statut geeignet, einen wirksamen Schutz für die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten zu gewährleisten?
- Ist es mit Art. 31 II GRC und Art. 3, 5, 6, 16, 22 der RL 2003/88/EG vereinbar, dass ein Dokumentationssystem nur für Überstunden, aber nicht für die reguläre Arbeitszeit vorgesehen ist?

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Art. 31 II GRC umfasst auch Recht des AN auf Begrenzung der Arbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten
  - RL 2003/88/EG konkretisiert Art. 31 II GRC
  - Folge: Auslegung der RL im Licht des Grundrechts -> keine restriktive Auslegung der AN-Rechte
- Art. 22 RL hier nicht relevant, da Spanien hiervon keinen Gebrauch gemacht hat
  - „opt-out“, dh Abweichung von wöchentlicher Höchstarbeitszeit nach Art. 6 RL
  - In Deutschland § 7 IIa ArbZG (RL-Konformität zweifelhaft, s. BAG NZA 2010, 1081)

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Mitgliedstaaten müssen

- gewährleisten, dass Mindestruhezeiten (Art. 3, 5 RL) beachtet werden
- Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 6 lit. b RL) verhindern

- RL schreibt keine konkreten Maßnahmen vor

- „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit [...]“
- Folge: Spielraum der Mitgliedstaaten

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Aber: Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung dürfen die in Art. 31 II GRC und der RL verankerten Rechte nicht aushöhlen
  - AN ist schwächere Partei des Arbeitsvertrags
  - ArbGeb darf ihm daher nicht Beschränkung seiner Rechte auferlegen
  - AN darf nicht abgeschreckt werden, seine Rechte ggü. dem ArbGeb geltend zu machen
  - Einforderung der Rechte könnte ihn nachteiligen Maßnahmen des ArbGeb aussetzen

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Aber: Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung dürfen die in Art. 31 II GRC und der RL verankerten Rechte nicht aushöhlen
  - Ohne Dokumentationssystem kann weder Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden noch Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden
  - Folge: Für AN erscheint es „äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich“, ihre Rechte aus Art. 31 II GRC und der RL durchzusetzen
  - Ohne Instrument zur „objektiven und verlässlichen Feststellung“ der geleisteten Arbeitszeit kann praktische Wirksamkeit des Unionsrechts nicht gewährleistet werden

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Aber: Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung dürfen die in Art. 31 II GRC und der RL verankerten Rechte nicht aushöhlen
  - Dokumentation der Überstunden nicht ausreichend, da Einstufung als „Überstunden“ voraussetzt, dass die Dauer der geleisteten Arbeitszeit zuvor gemessen wurde
  - Die Möglichkeit einer anderweitigen Darlegung (Zeugenaussagen, Schriftverkehr, Untersuchung von Smartphone/PC etc.) genügt ebenfalls nicht, da keine objektive und verlässliche Feststellung der geleisteten Arbeitszeit möglich
  - Arg: AN könnten möglicherweise zögern, als Zeugen gegen ArbGeb auszusagen

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Aber: Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung dürfen die in Art. 31 II GRC und der RL verankerten Rechte nicht aushöhlen
  - Dokumentationssystem ist ein „besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die geleistete tatsächliche Arbeitszeit zu gelangen“
  - Dokumentationssystem erleichtert nicht nur AN die Rechtsdurchsetzung, sondern auch Behörden die Kontrolle der Einhaltung der Gesetze
  - Ohne Dokumentationssystem gibt es „keine Garantie dafür, dass die tatsächliche Beachtung“ der RL-Rechte gewährleistet wird

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Zudem: Nach Art. 1 IV RL 2003/88/EG iVm Art. 6 I RL 89/391/EWG (Arbeitsschutz-RahmenRL) muss ArbGeb eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der AN bereitstellen
- Kein Umkehrschluss aus Sondervorschriften der Union im Transportbereich (Straßentransport, Binnenschifffahrt), da allgemeines Schutzbedürfnis für alle AN
- Kosten für ArbGeb irrelevant, da dem Gesundheitsschutz untergeordnet (ErwGr 4 RL)
- Folge: „MS müssen die ArbGeb verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Entscheidung des EuGH:

- Aber: Es obliegt den MS, im Rahmen des ihnen eröffneten Spielraums die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems festzulegen
  - Insbesondere die „Form“ des Systems
  - Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs
  - Berücksichtigung der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe
  - „Unbeschadet von Art. 17 I RL 2003/88/EG“
    - Art. 17: Arbeitszeit wird wegen bes. Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt oder kann vom AN selbst festgelegt werden

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Kritik:

- RL überlässt den MS die Wahl der „erforderlichen Maßnahmen“
- „effet utile“ verlangt nur von den MS nur eine „geeignete“ und nicht die „am besten geeignete“ Umsetzung
- Paritätsdefizit besteht nur bei Abschluss des Arbeitsvertrags, aber nicht im laufenden Arbeitsverhältnis
- EuGH übersieht Maßregelungsverbot (§ 612a BGB), das auch im EU-Recht gilt

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- ArbZG im Ausgangspunkt vergleichbar mit Rechtslage in Spanien

- § 16 II ArbZG: Aufzeichnungspflicht des ArbGeb nur für Überstunden und für Sonn- und Feiertagsarbeit
- Nach hM gilt § 16 II ArbZG auch bei Vertrauensarbeitszeit
- ArbGeb ist für Aufzeichnung verantwortlich, kann aber die Aufzeichnung nach hM auf AN übertragen (insb. bei Vertrauensarbeitszeit)
- ArbGeb muss dann organisatorisch sicherstellen, dass AN Arbeitszeit auch tatsächlich aufzeichnen: Aufzeichnungsmittel zur Verfügung stellen, Kontrolle der Aufzeichnung, Einschreiten bei Unterlassen, regelmäßige Hinweise auf Aufzeichnungspflicht

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Gutachten Bayreuther (BMAS):

- Aktuelle Rechtslage ist unionsrechtswidrig
- Unionsrechtskonforme Auslegung von § 16 II ArbZG ausgeschlossen
- § 16 I ArbZG-E: „Der ArbGeb ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit [sowie die Dauer der nach § 4 gewährten Ruhepausen] jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.“
- § 16 III ArbZG-E: „Der ArbGeb kann den AN mit der Aufzeichnung der Arbeitszeit beauftragen. [...]“

- BMAS sieht Umsetzungsbedarf, aber Abstimmung mit BMWi erforderlich

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Gutachten Rieble/Vielmeier (BMW):

- Aktuelle Rechtslage ist unionsrechtswidrig
- Unionsrechtskonforme Auslegung von § 16 II ArbZG ausgeschlossen
- § 16 II ArbZG-E: „Der ArbGeb ist verpflichtet, Beginn, Ende und Lage der täglichen Arbeitszeit eines jeden AN in geeigneter Form aufzuzeichnen (Arbeitszeiterfassung). Der AN ist verpflichtet, dem ArbGeb die hierfür erforderlichen Angaben unverzüglich, wahrheitsgemäß und vollständig zu übermitteln.“
- § 16 III ArbZG-E: „Solange und soweit die Arbeitszeiterfassung für den jeweiligen AN nicht automatisiert erfolgt, kann der ArbGeb die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch Erklärung in Textform an den AN delegieren. [...]“

- Anders BMWi (alte BReg) → kein zwingender gesetzlicher Anpassungsbedarf

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, PM 35/22:

- „Der ArbGeb ist nach § 3 II Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den AN geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“
- „Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 II Nr. 1 ArbSchG ist der ArbGeb gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der AN zu erfassen.“
- Widersprüchlich: Muss der ArbGeb die Arbeitszeit erfassen oder genügt es, ein System einzuführen, mit dem die Pflicht erfasst werden kann?
- Jedenfalls tatsächliche Pflicht zur Erfassung wäre contra legem: Umkehrschluss aus § 16 II ArbZG sowie § 6 I GSA Fleisch
- Unklar: Reichweite und Ausgestaltung der Pflicht (zB Ausnahme für leitende Angestellte? Relevanz der Gefährdungsbeurteilung?); hierzu sind die Gründe auszuwerten
- Jedenfalls derzeit kein unmittelbares Bußgeld möglich (§ 22 II Nr. 9 ArbZG gilt nicht; § 25 ArbSchG setzt zunächst vollziehbare Anordnung der Behörde voraus)

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- BMAS hat Umsetzung angekündigt, will aber zunächst Entscheidungsgründe abwarten
  - *„Es ist wichtig, dafür zu sorgen, dass Menschen nicht um ihren Lohn betrogen werden, durch Manipulation bei der Arbeitszeit, aber wir müssen, wenn das Urteil uns Umsetzungsnotwendigkeiten in der Gesetzgebung mitbringt, auch darauf achten, dass die Umsetzung so unbürokratisch wie möglich stattfindet.“ (Hubertus Heil, 14.9.2022)*
  - Aber: Umsetzungsnotwendigkeit folgt nicht aus BAG-Beschluss, sondern allenfalls aus EuGH-Entscheidung → keine Bindung an Rechtsauffassung des BAG
  - Aber: Arbeitszeiterfassung bezweckt allein Durchsetzung des Gesundheitsschutzes, nicht aber des Vergütungsanspruchs → allenfalls mittelbare Auswirkungen auf Vergütung

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Keine Regelungen zur Erfassung in der Arbeitszeit-RL und Art. 31 Abs. 2 GRC (s.o.)
- Interpretationsbedürftigkeit der EuGH-Entscheidung – auch hier ist unklar:
  - Pflicht zur tatsächlichen generellen Arbeitszeiterfassung?
  - Oder lediglich Pflicht zur Bereitstellung eines Systems, das es erlaubt, die Arbeitszeit zu erfassen?
  - I.Erg. mehrdeutig. Die besseren Gründe sprechen für eine bloße Pflicht zur Bereitstellung.
- Ohnehin: Nur mittelbare / begrenzte Umsetzungspflicht in Deutschland:
  - EuGH-Entscheidung unmittelbar nur für Spanien verbindlich
  - Deutsche Rechtslage ähnlich, aber nicht identisch (s.u.); es besteht die Möglichkeit abweichender EuGH-Vorgaben bei entsprechender Vorlage eines deutschen Gerichts

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Unterschiede zum spanischen Recht:

- § 80 II, I Nr. 1 BetrVG: BR kann vom ArbGeb anlasslos Auskunft über Beginn und Ende der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der AN verlangen (BAG NZA 2003, 1348) → mittelbare Aufzeichnungspflicht des ArbGeb
- Aufsichtsbehörden können ArbGeb nach § 17 II ArbZG zur Aufzeichnung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verpflichten, wenn der Verdacht von Verstößen gegen das ArbZG besteht
- Zudem weitere Aufzeichnungspflichten (§ 17 I MiLoG für geringfügig Beschäftigte und in bestimmten Branchen, § 17c AÜG, § 19 AEntG, § 21a ArbZG für Straßentransport, § 21 ArbZG für Binnenschifffahrt)
- § 6 GSA Fleisch (seit 1.1.2021): unmittelbar, elektronisch, manipulationssicher

- Wie ist mit der unklaren unionsrechtlichen Ausgangslage umzugehen?

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht:

- Für die Gerichte gilt:

- Die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist kein „acte claire“; erneutes Vorabentscheidungsverfahren ist zur Präzisierung unklarer EuGH-Entscheidungen geeignet
- Eine RL-konforme Auslegung in letzter Instanz setzt deshalb – entgegen der Auffassung des BAG – eine neuerliche Vorlage an den EuGH gem. Art. 267 III AEUV voraus; in den unteren Instanzen ist eine Vorlage gem. Art. 267 II AEUV ratsam

- Für den Gesetzgeber gilt:

- Keine Vorlagemöglichkeit an den EuGH; eigenständige Interpretation der EuGH-Entscheidung
- Maßstab: „gesetzeskonforme Interpretation“ der EuGH-Entscheidung
- Allenfalls die restriktive Lesart (bloße Pflicht zur Bereitstellung eines Arbeitszeiterfassungssystems) ist mit der Arbeitszeit-RL vereinbar

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Inhaltliche Maßgaben für Umsetzung:

- Bereichsausnahme ganzer Branchen zulässig? mE (-), da Art. 17 RL 2003/88 nur Bereichsausnahme für autonome AN vorsieht und vom EuGH lediglich „tätigkeitsspezifische“ Besonderheiten akzeptiert werden
- Bereichsausnahme von Kleinunternehmen? mE (-), da „Berücksichtigung der der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“ nicht das „ob“ der Zeiterfassung, sondern nur deren Modalitäten betrifft
- Bereichsausnahme für Vertrauensarbeitszeit? mE (-), da Art. 17 RL 2003/88 vom EuGH restriktiv ausgelegt wird → nur, wenn die gesamte Arbeitszeit vom AN selbst festgelegt werden kann und keinerlei Berichtspflicht besteht

# VI. Arbeitszeiterfassung

- **EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO)**

- Folgen für das deutsche Recht

- Inhaltliche Maßgaben für Umsetzung:

- Delegation an AN zulässig (ghM)

- EuGH verlangt nicht, dass jede Manipulation der Arbeitszeiterfassung ausgeschlossen sein muss
- Arbeitszeiterfassung durch AN ist nicht weniger „objektiv“ als Erfassung durch ArbGeb
- Erforderlich ist lediglich, dass ArbGeb AN anweist, Arbeitszeit korrekt zu erfassen, und zumindest stichprobenartige Kontrollen vornimmt
- Zudem trägt ArbGeb für Aufzeichnungen des AN dieselbe Verantwortung wie für eigene Dokumentation