

IV

(Informationen)

INFORMATIONEN DER ORGANE, EINRICHTUNGEN UND SONSTIGEN
STELLEN DER EUROPÄISCHEN UNION

EUROPÄISCHE KOMMISSION

**Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen
Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**

(2017/C 165/01)

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Einführung	4
A. Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitsorganisation bewältigen	4
B. Umfassende Rechtsprechung und gründliche Überprüfung	5
C. Erneueres Engagement zur Förderung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit	6
D. Überblick über die wichtigsten Bestimmungen	7
II. Rechtsgrundlage und Zweck der Richtlinie	8
III. Anwendungsbereich der Richtlinie	9
A. Persönlicher Anwendungsbereich	9
1. Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auf „Arbeitnehmer“	9
2. Anwendung der Richtlinie im Fall von nebeneinander bestehenden Verträgen	10
B. Sachlicher Anwendungsbereich — erfasste Sektoren	11
1. Grundsatz: die Richtlinie gilt für alle Sektoren	11
2. Abweichungsregelung in Ausnahmefällen	12
3. Seeleute	12
4. Sektoren und Arbeitnehmer, für die spezifische Vorschriften gelten	13
C. Anwendungsbereich der Vorschriften	14
1. Was fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie und was nicht?	14
2. Mindestvorschriften	14
3. Regressionsverbot	15

IV.	Begriffsbestimmungen	16
A.	Arbeits- und Ruhezeiten	16
1.	Definition der Arbeits- und Ruhezeiten	16
2.	Anwendung der Begriffsbestimmung auf bestimmte Zeitspannen	18
B.	Nachtzeit und Nachtarbeiter	20
C.	Schichtarbeit und Schichtarbeiter	21
D.	Mobile Arbeitnehmer	21
E.	Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen	22
F.	Angemessene Ruhezeiten	22
V.	Mindestruhezeiten	23
A.	Tägliche Ruhezeit	23
B.	Ruhepausen	24
1.	Dauer der Ruhepause	24
2.	Zeitliche Planung der Ruhepause	24
3.	Bedingungen der Ruhepause	24
4.	Umsetzungsverpflichtungen der Mitgliedstaaten	25
C.	Wöchentliche Ruhezeit	25
1.	Ununterbrochene Mindestruhezeit von 35 Stunden pro Woche	25
2.	Ruhezeit pro Siebentageszeitraum („wöchentliche Ruhezeit“)	26
3.	Wöchentliche Ruhezeit über einen Bezugszeitraum von 14 Tagen	26
4.	Kürzere wöchentliche Ruhezeit in bestimmten Fällen	26
VI.	Wöchentliche Höchstarbeitszeit	27
A.	Wöchentliche Höchstarbeitszeit	27
1.	Welche Zeiten müssen für die wöchentliche Höchstarbeitszeit berücksichtigt werden?	27
2.	Die Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden	28
3.	Absolute Höchstdauer	28
B.	Eine Obergrenze, die als Durchschnittswert berechnet werden kann	28
1.	Wie lange ist der Bezugszeitraum?	28
2.	Welche Zeiten dürfen nicht in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?	28
3.	Welche Zeiten können in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?	29
C.	Eine unmittelbar wirksame Bestimmung	29
VII.	Bezahlter Jahresurlaub	30
A.	Das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub	30
1.	Vier Wochen bezahlter Mindestjahresurlaub	31
2.	Bedingungsloser Anspruch auf Mindesturlaub für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	31
3.	Zahlung eines Urlaubsentgelts	33
4.	Unmittelbare Wirkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub	33
B.	Anspruch auf eine finanzielle Vergütung anstelle des bezahlten Jahresurlaubs	34
1.	Anspruch auf eine finanzielle Vergütung	34

2.	Höhe der finanziellen Vergütung	35
3.	Zusätzliche Urlaubsansprüche	35
C.	Zusammenspiel zwischen bezahltem Jahresurlaub und anderen Arten von Urlaub	35
1.	Mutterschaftsurlaub	36
2.	Elternurlaub und andere durch EU-Recht geschützte Arten von Urlaub	36
3.	Krankheitsurlaub	36
4.	Andere auf nationaler Ebene geregelte Arten von Urlaub	37
VIII.	Nachtarbeit, Schichtarbeit und Arbeitsrhythmus	38
A.	Dauer der Nachtarbeit	38
1.	Beschränkung der durchschnittlichen Dauer von Nachtarbeit	38
2.	Höchstgrenze für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist	39
B.	Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit	40
1.	Der Anspruch von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern auf Untersuchung ihres Gesundheitszustands	40
2.	Versetzung von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern in Tagarbeit aus gesundheitlichen Gründen	41
C.	Garantien bei Nachtarbeit	41
D.	Unterrichtung bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern	42
E.	Sicherheits- und Gesundheitsschutz	42
F.	Arbeitsrhythmus	43
IX.	Ausnahmeregelungen	43
A.	Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	44
1.	Anwendungsbereich der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	44
2.	Die Folgen der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	45
B.	Ausnahmeregelungen in Bezug auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder angemessenen Schutz	46
1.	Die Ausnahmeregelung für „bestimmte Tätigkeiten“ gemäß Artikel 17 Absatz 3	46
2.	Ausnahmeregelung für Schichtarbeit und Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind	48
3.	Ausnahmeregelung für alle Sektoren im Wege von Tarifverträgen	48
4.	Erfordernis der Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten oder, in Ausnahmefällen, eines angemessenen Schutzes	49
5.	Abweichungen von den Bezugszeiträumen	52
C.	Die Opt-out-Regelung für die wöchentliche Höchstarbeitszeit	52
1.	Verpflichtung zur Umsetzung dieser Bestimmung	53
2.	Einschlägige Voraussetzungen	53
3.	Folgen der Opt-out-Regelung	54
D.	Spezielle Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer und Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen	55
1.	Mobile Arbeitnehmer	56
2.	Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen	56
E.	Besondere Ausnahmeregelungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen	56
X.	Schlussfolgerung	58

I. EINFÜHRUNG

Die Arbeitszeitrichtlinie ⁽¹⁾ (im Folgenden die „Richtlinie“ oder die „Arbeitszeitrichtlinie“) ist ein zentrales Element im Besitzstand der Europäischen Union (EU). Sie hat sich im Laufe der Zeit zu einem der Eckpfeiler der sozialen Dimension Europas entwickelt. Die erste Richtlinie, die allgemein im Bereich der Arbeitszeit Anwendung fand, wurde vor fast 25 Jahren erlassen. ⁽²⁾

Die Richtlinie sieht individuelle Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU vor und konkretisiert somit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden die „Charta“), in dem das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf „gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen“ und „auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“ als Teil des EU-Primärrechts anerkannt wird.

In der Tat enthält die Arbeitszeitrichtlinie Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus.

Da es sich bei der Begrenzung der Höchstarbeitszeit, den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie dem bezahlten Jahresurlaub um Rechte handelt, die in der Charta zugesichert werden, gilt für sie Artikel 52 der Charta: *„Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.“*

A. Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitsorganisation bewältigen

Die Richtlinie trat vor mehr als zwanzig Jahren in Kraft, als Beschäftigungsverhältnisse im Großen und Ganzen stabiler waren, und die Arbeitsorganisation stärker auf den standardmäßigen Arbeitstag von 9.00 bis 17.00 Uhr ausgerichtet war, während mobile Arbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit seltener waren als dies heute der Fall ist.

Seitdem gab es bedeutende Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft, u. a. Entwicklungen auf dem Gebiet der IKT, Veränderungen in den globalen Wertschöpfungsketten, eine größere Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und neue demografische Herausforderungen. All das hatte massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Über die Jahre sind neue Arten von Beschäftigungsverhältnissen entstanden, wobei Teilzeitarbeits- und befristete Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben.

Arbeitnehmer streben zusehends nach mehr Selbstständigkeit, mehr Flexibilität in ihrem Arbeitsleben und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Neue Geschäftsmodelle in globalen Wertschöpfungsketten und Just-in-time-Produktion verlangen ein höheres Maß an Flexibilität und führen bisweilen zu einer Intensivierung der Arbeit. Das sich wandelnde Arbeitsumfeld und flexible Arbeitsregelungen werden demnach auch als die entscheidenden Faktoren für Veränderungen in der Arbeitswelt angesehen. ⁽³⁾

Die Digitalisierung führt zu einer zunehmenden Fragmentierung der Arbeit, und zwar sowohl in örtlicher als auch in zeitlicher Hinsicht. Etwa 30 % der Beschäftigten arbeiten an verschiedenen Orten, aber nur 3 % arbeiten von zu Hause aus; 8 % verrichten ausschließlich IKT-gestützte mobile Arbeit. ⁽⁴⁾ Gleichzeitig eröffnen sich durch die digitalen Technologien neue Möglichkeiten zur Überwachung der Arbeitszeit.

Daneben nutzen Unternehmen neue Arbeitszeitregelungen, die oftmals in Tarifverträgen ausgehandelt werden, um ihren besonderen Bedürfnissen zu entsprechen. ⁽⁵⁾ Neue Beschäftigungsformen, wie etwa IKT-gestützte mobile Arbeit oder kombinierte Teilzeitbeschäftigung, bringen für Arbeitnehmer erhebliche Vorteile in puncto flexible Arbeitszeitgestaltung mit sich; allerdings gehen damit auch Risiken einher, wie etwa längere Arbeitszeiten ⁽⁶⁾ und mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der betreffenden Arbeitnehmer ⁽⁷⁾. Solche Regelungen sind möglich, da die Arbeitszeitrichtlinie Mindestvorschriften vorsieht und darauf abzielt, dass *„keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen“* vorgeschrieben werden, *„die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen“* (vgl. Erwägungsgrund 2).

⁽¹⁾ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

⁽²⁾ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18).

⁽³⁾ Weltwirtschaftsforum, *The Future of Jobs* (Die Zukunft der Arbeitsplätze) 2016. 44 % der Befragten geben dies als wichtigste Triebkraft für Veränderungen in der Arbeitswelt an.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: Übersichtsbericht 2015, S. 62 und 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 139.

Das Streben der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität in einer globalisierten Wirtschaft, in der rund um die Uhr ein intensiver Wettbewerb herrscht, und das Streben der Arbeitnehmer nach besserer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben müssen miteinander in Einklang gebracht werden; dabei ist auf die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu achten, die von der Arbeitszeitgestaltung ausgehen können.

Dies ist einer der Punkte, die die Europäische Kommission im Jahr 2016 in einer breit angelegten Konsultation der EU-Organe, der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Bürgerinnen und Bürger zur europäischen Säule sozialer Rechte aufgegriffen hat.

Die Notwendigkeit, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen, steht im Mittelpunkt des Kommissionsvorschlags für die europäische Säule sozialer Rechte. Eine breit angelegte Konsultation zum ersten Entwurf der Säule hat gezeigt, dass Arbeitszeitregelungen, die an neue Arbeitsformen angepasst sind und Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schützen, große Bedeutung beigemessen wird.

So wurde in den Beiträgen zu den Themen neue Arbeitsformen, Arbeitsschutz und Arbeitszeiten einerseits auf die Flexibilität hingewiesen, die für die Arbeitgeber wichtig ist, um mit ihren Arbeitskräften auf sich wandelnde wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können, und andererseits auf die Notwendigkeit der Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer durch den Schutz des Rechts auf angemessene Arbeitszeiten. Ein weiterer Punkt, auf den in den Antworten immer wieder hingewiesen wurde, war, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Autonomie beim Zeitmanagement sowie bei anderen Arbeitsregelungen durch Rechtsvorschriften und Vereinbarungen der Sozialpartner unterstützt werden muss.

In seiner Stellungnahme zur Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte hob der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hervor, dass eine längere Lebensarbeitszeit *„mit einem lebenszyklusorientierten Ansatz ..., der gute Arbeitsbedingungen einschließlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie angemessene Arbeitszeitregelungen ... umfasst“* ⁽⁸⁾, einhergehen muss. Das Europäische Parlament erinnert in seiner Entschließung vom 19. Januar 2017 ebenfalls insbesondere daran, dass *„das Recht auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auch den Schutz gegen Gefahren am Arbeitsplatz und eine Begrenzung der Arbeitszeiten sowie Bestimmungen zu Mindestruhezeiten und bezahlten Urlaubszeiten einschließt“*, und *„fordert die Mitgliedstaaten auf, die einschlägigen Rechtsvorschriften uneingeschränkt umzusetzen“* ⁽⁹⁾.

Darüber hinaus wurde in der Konsultation über die europäische Säule sozialer Rechte auch immer wieder darauf hingewiesen, dass der aktuelle Besitzstand besser um- und durchgesetzt werden muss. Viele Interessenträger führten zudem an, dass das Bewusstsein für die geltenden sozialen Rechte geschärft und die Umsetzung auf nationaler Ebene besser unterstützt werden muss.

Aus diesem Grund legt die Kommission zwei Dokumente vor: die vorliegende Auslegungsmitteilung (im Folgenden die „Mitteilung“) und den in Artikel 24 der Richtlinie vorgesehenen Bericht über die Anwendung der Richtlinie ⁽¹⁰⁾. Mit der Mitteilung sollen Rechtssicherheit und -klarheit verbessert werden, während mit dem Bericht eine Analyse des aktuellen Stands der Umsetzung der Richtlinie vorgelegt wird. Beiden Dokumenten ist das Ziel gemein, die Mitgliedstaaten bei einer besseren Umsetzung der Richtlinie zu unterstützen, sodass diese bessere Ergebnisse für die Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Behörden erzielen.

Diese Initiative zur Präzisierung und Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie ⁽¹¹⁾ ist ein integraler Bestandteil der Realisierung der europäischen Säule sozialer Rechte und entspricht den Zielen der Kommission im Hinblick auf wirksame Anwendung, Umsetzung und Durchsetzung gemäß der Mitteilung „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“ ⁽¹²⁾.

B. Umfassende Rechtsprechung und gründliche Überprüfung

Vor dem Hintergrund der zahlreichen einschlägigen Auslegungen des Gerichtshofes der Europäischen Union (im Folgenden der „Gerichtshof“) kommt der vorliegenden Initiative eine besondere Bedeutung zu. Tatsächlich hat sich der Gerichtshof seit 1993 in mehr als 50 Urteilen und Beschlüssen mit der Arbeitszeitrichtlinie und der Auslegung ihrer Bestimmungen befasst, einschließlich mit der Frage nach dem Ausmaß und den Grenzen der darin eingeräumten Spielräume.

⁽⁸⁾ Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte, SOC/542-01902-00-03-ac, Punkt 3.23.

⁽⁹⁾ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG, COM(2017) 254, und ausführlicher Bericht, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Programm zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT) und die 10 Prioritäten der Kommission als Begleitunterlage zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Arbeitsprogramm der Kommission 2017 — Für ein Europa, das schützt, stärkt und verteidigt“, SWD/2016/0400 final.

⁽¹²⁾ Mitteilung der Kommission „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“, C(2016) 8600 (Abl. C 18 vom 19.1.2017, S. 10).

Eine Rechtsprechung dieses Umfangs macht es für Mitgliedstaaten, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, andere Interessenträger wie Sozialpartner oder Arbeitsaufsichtsbehörden sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger schwierig, den genauen Inhalt und Umfang der in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zu verstehen. Indes ist die einschlägige Rechtsprechung von zentraler Bedeutung für die ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie, da Missverständnisse oder mangelnde Kenntnisse der jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung zu Problemen bei der Einhaltung der Vorschriften und zu vermeidbaren Beschwerden oder Rechtsstreitigkeiten führen können.

Die vorliegende Mitteilung folgt auf eine Reihe erfolgloser Versuche zur Überarbeitung der Richtlinie, die die EU-Organe zwischen 2004 und 2009 unternommen haben, und ist der Abschluss einer gründlichen Überprüfung, die in den vergangenen sieben Jahren durchgeführt wurde.

Das Überprüfungsverfahren schloss eine zweistufige Anhörung der EU-Sozialpartner im Jahr 2010 sowie eine öffentliche Konsultation und mehrere externe Studien in den Jahren 2014 und 2015 ein.

Zwischen 2010 und 2012 war die Überprüfung ausgesetzt; in diesem Zeitraum verhandelten die branchenübergreifenden Sozialpartner über eine ausgewogene Anpassung des Rechtsrahmens im Bereich der Arbeitszeit, konnten sich jedoch nicht auf eine Vereinbarung einigen. 2013 nahm die Kommission das Überprüfungsverfahren wieder auf: Es wurden eine öffentliche Konsultation durchgeführt, diverse externe Studien in Auftrag gegeben und Optionen für Folgemaßnahmen bewertet.

Unter Berücksichtigung sämtlicher Elemente, die in dieses Überprüfungsverfahren eingeflossen sind, kommt die Kommission unter anderem zu der Schlussfolgerung, dass die Arbeitszeitrichtlinie weiterhin ein bedeutendes Instrument ist. Die verschiedenen Konsultationen haben auch gezeigt, dass sich viele Interessenträger der Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Einigung auf eine Richtlinie bewusst sind, die den Positionen sämtlicher Parteien gerecht werden und zu ausgewogenen Ergebnissen führen soll.

Aus der Überprüfung ist jedoch hervorgegangen, dass sehr konkrete Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie bestehen, die auf sich ständig verändernde Muster der Arbeitszeitgestaltung zurückzuführen sind. Die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie ist in der Tat ein komplexes Unterfangen, da einige ihrer Bestimmungen, einschließlich der Ausnahmeregelungen, unklar sind, die bestehende Rechtsprechung sehr umfangreich ist und der Text immer im Spannungsfeld der sich wandelnden Arbeitswelt steht.

C. Erneuerteres Engagement zur Förderung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit

Im Einklang mit dem neuen Ansatz der Kommission „Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“⁽¹³⁾ soll mit der vorliegenden Mitteilung ein Beitrag zu einer wirksamen Anwendung, Umsetzung und Durchsetzung des bestehenden EU-Rechts geleistet und den Mitgliedstaaten sowie der Öffentlichkeit dabei geholfen werden sicherzustellen, dass EU-Rechtsvorschriften effektiv angewandt werden.

Mit der Mitteilung werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Den nationalen Behörden soll mehr Sicherheit und Klarheit in Bezug auf die in der Richtlinie enthaltenen Pflichten und Flexibilitätsbestimmungen garantiert werden; dadurch soll zur Verringerung von Verstößen und Problemen bei der praktischen Anwendung beigetragen werden;
- vor dem Hintergrund neuer und flexibler Arbeitsregelungen soll ein Beitrag zur besseren Anwendung der in der Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen geleistet werden;
- es soll sichergestellt werden, dass die in der Richtlinie vorgesehenen EU-Mindeststandards effektiv durchgesetzt werden — hierzu muss die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer besser vor Gefahren im Zusammenhang mit übermäßig langen Arbeitszeiten, nicht angemessenen Arbeitszeiten und unzureichenden Ruhezeiten geschützt werden, was im Interesse aller Beteiligten liegt.

Die Mitteilung zielt darauf ab, den Mitgliedstaaten und anderen Interessenträgern Rechtssicherheit bei der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie zu geben und nationale Behörden, Angehörige der Rechtsberufe und Sozialpartner bei Auslegungsfragen zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden die Bestimmungen der Richtlinie und die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs in einem einzigen Dokument aufgearbeitet.

Darüber hinaus legt die Kommission in dieser Mitteilung ihren Standpunkt zu mehreren Aspekten dar. Dabei stützt sich die Kommission so weit wie möglich auf die bestehende Rechtsprechung und auf die für die Auslegung des EU-Rechts relevanten Prinzipien, d. h. auf den Wortlaut⁽¹⁴⁾, den Kontext und die Ziele der Arbeitszeitrichtlinie⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Mitteilung der Kommission „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ In Bezug auf den Wortlaut der Richtlinie lässt sich vorab feststellen, dass — wie bereits von Generalanwältin Kokott in ihren Ausführungen zur Rechtssache C-484/04 angemerkt — die „Formulierung der verschiedenen Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie ... je nach Sprachfassung und auch innerhalb einzelner Sprachfassungen höchst uneinheitlich [ist]“. Dies bedeutet, dass sich die Analyse der Bestimmungen der Richtlinie nicht nur auf den Wortlaut einer einzigen Sprachfassung stützen darf, sondern mehrere Sprachfassungen berücksichtigen muss, um die Intention der betreffenden Bestimmung zu ermitteln. Siehe Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 62-64.

⁽¹⁵⁾ Siehe Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 22.

In den Fällen, in denen diese Auslegungsmethoden nicht zu einem konkreten Ergebnis führen, wendet die Kommission den Grundsatz „*in dubio pro libertate*“ an, um bei möglichen Lücken in der Richtlinie und in der Rechtsprechung eine Leitlinie vorzugeben — immer eingedenk des Zwecks der Richtlinie, der darin besteht, den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer zu verbessern.

Die Kommission ist der Ansicht, dass ihre Leitlinien für die Mitgliedstaaten von besonderer Relevanz sein können, da sie in ihrer Rolle als Hüterin der Verträge befugt ist, die Umsetzung des EU-Rechts zu überwachen und Vertragsverletzungsverfahren zu den Bestimmungen der Richtlinie — einschließlich derjenigen, zu denen sich der Gerichtshof noch nicht ausgesprochen hat — einzuleiten oder einzustellen. Dadurch, dass die Kommission den Mitgliedstaaten ihren Standpunkt zu bestimmten unklaren Aspekten der Richtlinie auf transparenter Weise mitteilt, können die Mitgliedstaaten diese bei der Abfassung ihrer nationalen Vorschriften berücksichtigen.

Gleichzeitig betont die Kommission, dass die Mitteilung nicht bindend ist und mit ihr keine neuen Vorschriften geschaffen werden sollen. Die Zuständigkeit für die Auslegung des EU-Rechts liegt letztendlich beim Gerichtshof, der durch die Auslegung und Anwendung der Verträge gewährleistet, dass das Recht eingehalten wird. Aus diesem Grund wurden Aspekte, zu denen die Rechtsprechung begrenzt ist bzw. gänzlich fehlt und zu denen die Kommission ihren Standpunkt darlegt, durch Balken an der Seite des entsprechenden Absatzes gekennzeichnet.

D. Überblick über die wichtigsten Bestimmungen

Was den [sachlichen Anwendungsbereich](#) der Richtlinie anbelangt, so gilt sie für alle Tätigkeitsbereiche, auch für diejenigen, die sich mit Ereignissen befassen, die naturgemäß nicht vorhersehbar sind, wie Brandbekämpfung oder Katastrophenschutz. Tatsächlich hat der Gerichtshof entschieden, dass nur in Fällen außergewöhnlicher Ereignisse bestimmte Bereiche vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden können, wie z. B. bei „Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentaten, schweren Unglücksfällen oder anderen Ereignissen gleicher Art“ ⁽¹⁶⁾.

Zur Definition des Begriffs [Arbeitszeit](#) hat sich der Gerichtshof insbesondere in den Rechtssachen *SIMAP*, *Jaeger* und *Dellas* ausgesprochen. ⁽¹⁷⁾ Er hielt fest, dass der Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzuerkennen ist, wenn die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein müssen, und dass hingegen in Fällen, in denen die Arbeitnehmer jederzeit erreichbar sein müssen, jedoch nicht verpflichtet sind, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten (auch Rufbereitschaft genannt), nur die Zeit als Arbeitszeit anzusehen ist, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird.

In der Mitteilung wird zu den wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie die relevante Rechtsprechung aufgeführt und es werden — ausgehend vom Wortlaut der Richtlinie — verschiedene Anwendungsmöglichkeiten erläutert.

Wichtig ist, dass die Richtlinie eine [wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden](#) vorsieht. In der Mitteilung wird darauf hingewiesen, dass bei der Ermittlung dieses Grenzwerts sämtliche Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind und dass es sich beim Grenzwert selbst um einen Durchschnittswert handelt, der über einen Bezugszeitraum von bis zu 4 Monaten berechnet werden kann, auch in Fällen, in denen keine Ausnahmen gelten.

Zum Thema [bezahlter Jahresurlaub](#) wird in der Mitteilung die umfangreiche Rechtsprechung des Gerichtshofs skizziert; dabei werden verschiedene Aspekte angesprochen, deren Spektrum von der Verpflichtung, Arbeitnehmern einen Anspruch auf Übertragung des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs zu gewähren, wenn sie — z. B. krankheitsbedingt ⁽¹⁸⁾ — nicht die Möglichkeit hatten, den betreffenden Urlaub in Anspruch zu nehmen, bis hin zu der Klarstellung reicht, dass zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub, den Mitgliedstaaten über die in der Richtlinie vorgesehenen 4 Wochen hinaus gewähren, Bedingungen unterliegen kann, die im nationalen Recht festgelegt sind ⁽¹⁹⁾.

Die Richtlinie sieht zudem eine große Zahl von [Ausnahmeregelungen](#) vor, mit denen spezifischen Anforderungen bestimmter Tätigkeiten oder Sektoren Rechnung getragen wird — bei gleichzeitigem Schutz der Arbeitskräfte vor den nachteiligen Auswirkungen übermäßig langer Arbeitszeiten und unzureichender Ruhezeiten. Die schiere Zahl dieser Regelungen und die unterschiedlichen Bedingungen, die für sie gelten, führen zu einem komplexen System. Die Kommission versucht daher, die Bedingungen für diese Abweichungen, die einschlägigen Bestimmungen sowie den Rahmen, in dem sie zulässig sind, klarzustellen.

⁽¹⁶⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 14. Juli 2005, *Personalarbeit der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, Rn. 54.

⁽¹⁷⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 3. Oktober 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Rn. 46-52; Urteil des Gerichtshofes vom 9. September 2003, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Rn. 44-71.

⁽¹⁸⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 10. September 2009, *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA.*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Rn. 19.

⁽¹⁹⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 24. Januar 2012, *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique und Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Rn. 47-49; Urteil des Gerichtshofes vom 3. Mai 2012, *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, Rn. 34-37.

So ist beispielsweise die Ausnahmeregelung für [Arbeitnehmer mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis](#) weder automatisch anwendbar noch beschränkt auf die drei Kategorien, die im entsprechenden Artikel aufgelistet sind (leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis; Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind; Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind); vielmehr ist es erforderlich, dass die gesamte Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmer nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann ⁽²⁰⁾.

Was die [individuelle Opt-out-Möglichkeit](#) bei der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden anbelangt, so weist die Kommission darauf hin, dass die betreffende Person selbst zustimmen muss — dies kann nicht durch die Zustimmung eines Gewerkschaftsvertreters etwa im Rahmen eines Tarifvertrags ersetzt werden ⁽²¹⁾; weiterhin müssen die Arbeitnehmer vor jeglicher nachteiligen Behandlung — nicht nur vor einer Entlassung — geschützt werden, wenn sie nicht oder nicht mehr von der Opt-out-Möglichkeit Gebrauch machen.

Die Mitteilung orientiert sich in ihrem Aufbau soweit wie möglich an der Reihenfolge der Kapitel und Artikel in der Richtlinie. Allerdings befasst sie sich nicht mit Artikel 17 Absatz 5 (Ärzte in der Ausbildung), Artikel 24 (Berichtswesen), Artikel 25 (Überprüfung der Bestimmungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen), Artikel 26 (Überprüfung der Bestimmungen für Arbeitnehmer, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind) und Artikel 27 (Aufhebung). Artikel 17 Absatz 5 bleibt außen vor, weil die Übergangszeit, in der die betreffende Abweichungsregelung gültig war, abgelaufen ist, und die anderen Artikel werden wegen ihrer verfahrensrechtlichen Natur nicht behandelt.

II. RECHTSGRUNDLAGE UND ZWECK DER RICHTLINIE

Die Vorgängerrichtlinie aus dem Jahr 1993 ⁽²²⁾ stützte sich auf Artikel 118a des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Auf dieser Grundlage konnten Mindestvorschriften im Hinblick auf eine schrittweise Anwendung festgelegt werden, die „die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen“.

In seiner Antwort auf die Infragestellung dieser Rechtsgrundlage bestätigte der Gerichtshof, dass sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berühren, insbesondere bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, erfasst. Die Richtlinie wurde daher auf dieser Grundlage wirksam erlassen. ⁽²³⁾

Dementsprechend wurde die derzeit geltende Richtlinie, die die aus dem Jahr 1993 aufhob und ersetzte, vom Europäischen Parlament und Rat auf der Grundlage des Nachfolgeartikels 137 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft erlassen. ⁽²⁴⁾ Dies ermöglicht wiederum den Erlass von Richtlinien zur Festlegung von Mindestvorschriften, die auf die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt abzielen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Abgesehen vom weiter gefassten Anwendungsbereich der Richtlinie und der Streichung der Bestimmung, dass die wöchentliche Ruhezeit „grundsätzlich den Sonntag [einschließt]“, sind die Bestimmungen der derzeit geltenden Arbeitszeitrichtlinie im Wesentlichen identisch mit denen der vorangegangenen Richtlinien von 1993 und 2000 ⁽²⁵⁾. Aus diesem Grund werden bei den in der vorliegenden Mitteilung dargelegten Entwicklungen gegebenenfalls auch die Antworten berücksichtigt, die der Gerichtshof auf Fragen im Rahmen der früheren Richtlinien gegeben hat. Sofern nichts anderes angegeben ist, stammen die in dieser Mitteilung dargelegten Bestimmungen aus der derzeit geltenden Fassung der Richtlinie 2003/88/EG. Wo nötig wird auf den Wortlaut vorheriger Fassungen hingewiesen. ⁽²⁶⁾

⁽²⁰⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 7. September 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Rn. 20. Urteil des Gerichtshofes vom 14. Oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre u. a.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, Rn. 41.

⁽²¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 74; Urteil des Gerichtshofes vom 5. Oktober 2004, *Bernhard Pfeiffer u. a./Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.*, C-397/01 bis C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Rn. 80.

⁽²²⁾ Richtlinie 93/104/EG.

⁽²³⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 12. November 1996, *Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland/Rat der Europäischen Union*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Rn. 15-49; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 93.

⁽²⁴⁾ Jetzt: Artikel 153 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

⁽²⁵⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 10. September 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL und Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Rn. 22; Urteil des Gerichtshofes vom 25. November 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, Rn. 32; Beschluss des Gerichtshofes vom 4. März 2011, *Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Rn. 39.

⁽²⁶⁾ Ziel dieser Auslegungsmittteilung bleibt es jedoch, die gegenwärtige Sachlage anhand der geltenden Fassung der Richtlinie darzulegen; auf geänderte Bestimmungen wird daher nicht eingegangen, es sei denn, sie sind für die rechtliche Entwicklung relevant. Dies gilt insbesondere für die Bestimmung, dass die wöchentliche Ruhezeit normalerweise den Sonntag einschließt, und für den Ausschluss von Verkehrssektoren aus der Richtlinie; beide Bestimmungen kommen so in der geltenden Richtlinie nicht mehr vor.

Im Einklang mit der Rechtsgrundlage sollen durch die Richtlinie „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung“ festgelegt werden; dieses Ziel ist in Artikel 1 Absatz 1 und mehreren Erwägungsgründen ⁽²⁷⁾ festgehalten.

Die Rechtsgrundlage und das Ziel der Richtlinie sind Leitprinzipien der Richtlinienauslegung durch den Gerichtshof und müssen daher berücksichtigt werden. Ferner hat es der Gerichtshof im Einklang mit Erwägungsgrund 4 der Richtlinie, in dem es heißt, dass die „Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit ... Zielsetzungen dar[stellen], die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen“, abgelehnt, die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen zu berücksichtigen, die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Frage, ob die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit anzusehen ist, geltend gemacht haben ⁽²⁸⁾.

III. ANWENDUNGSBEREICH DER RICHTLINIE

A. Persönlicher Anwendungsbereich

1. Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auf „Arbeitnehmer“

Obleich die Richtlinie keinen gesonderten Artikel zu ihrem persönlichen Anwendungsbereich enthält, wird in ihrem verfügbaren Teil auf „Arbeitnehmer“ (oftmals in der Wendung „jeder Arbeitnehmer“) Bezug genommen.

Der Begriff „Arbeitnehmer“ ist in der Richtlinie selbst nicht definiert. Im Begleitdokument zum Vorschlag für die Arbeitszeitrichtlinie von 1993 ⁽²⁹⁾ wird vorgeschlagen, die Definition aus der Richtlinie 89/391/EWG ⁽³⁰⁾ zugrunde zu legen, d. h. „jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten“. Der Gerichtshof hat dies jedoch mit der Begründung zurückgewiesen, dass in der Arbeitszeitrichtlinie selbst keine Bezugnahme auf diese Bestimmung der Richtlinie 89/391/EWG enthalten ist. Er schloss außerdem die Anwendung einer Definition gemäß einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten aus. ⁽³¹⁾

Vielmehr hat der Gerichtshof entschieden, dass dieser Begriff nicht nach Maßgabe der nationalen Rechtsordnungen unterschiedlich ausgelegt werden kann, sondern eine eigenständige unionsrechtliche Bedeutung hat. Er hielt fest, dass der Arbeitnehmerbegriff nicht eng auszulegen ist ⁽³²⁾, und dass er „anhand objektiver Kriterien zu definieren [ist], die das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält.“ ⁽³³⁾ Damit hat der Gerichtshof die Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG mit der in der Rechtsprechung anerkannten Auslegung des Begriffs im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne von Artikel 45 des Vertrags verknüpft.

Der Gerichtshof hält fest: „Im Rahmen der dem nationalen Gericht obliegenden Prüfung, ob der Betreffende unter den Arbeitnehmerbegriff fällt, muss es sich auf objektive Kriterien stützen und eine Gesamtwürdigung aller Umstände der bei ihm anhängigen Rechtssache vornehmen, die die Art der in Rede stehenden Tätigkeiten und des Verhältnisses zwischen den fraglichen Parteien betreffen.“ ⁽³⁴⁾

Er gibt jedoch Leitlinien für die Anwendung dieser Kriterien vor und stellt fest, dass die Kategorie „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionsrechts unabhängig von derjenigen auf nationaler Ebene zu sehen ist. ⁽³⁵⁾ So hat er z. B. festgestellt, dass ein bei einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung Angestellter unabhängig vom Beamtenstatus ein „Arbeitnehmer“ ist. ⁽³⁶⁾

⁽²⁷⁾ Siehe insbesondere die Erwägungsgründe 2 und 4.

⁽²⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 66-67.

⁽²⁹⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 20. September 1990, KOM (90) 317 endg. — SYN 295, S. 3.

⁽³⁰⁾ 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. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

⁽³¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 27.

⁽³²⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 7. April 2011, Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, Rn. 21.

⁽³³⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 28.

⁽³⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 29.

⁽³⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 30.

⁽³⁶⁾ Beschluss in der Rechtssache C-519/09, a. a. O., Rn. 25-26.

Weiterhin argumentiert der Gerichtshof, dass gelegentlich und saisonal Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, für die bestimmte Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts nicht gelten, in den Geltungsbereich des Begriffs „Arbeitnehmer“ fallen. ⁽³⁷⁾ Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ eine Person, die in ein Zentrum für Hilfe durch Arbeit aufgenommen wurde, einschließen kann, und zwar unabhängig davon, wie hoch die Produktivität des Betroffenen ist, woher die Mittel für seine Entlohnung stammen oder ob diese eine eingeschränkte Höhe aufweist. ⁽³⁸⁾

Der Status der Person nach nationalem Recht ist für die Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie nicht maßgeblich. Die Anwendbarkeit hängt vielmehr davon ab, ob die betreffende Person unter den vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung definierten Arbeitnehmerbegriff fällt, d. h. von der konkreten Arbeitsregelung und insbesondere der Frage, ob die betreffende Person tatsächliche und echte Tätigkeiten unter der Leitung und Aufsicht einer anderen Person gegen Entgelt ausführt.

Dies wiederum bedeutet, dass bestimmte Personen, die gemäß nationalem Recht als „selbstständig erwerbstätig“ gelten, vom Gerichtshof für die Zwecke der Arbeitszeitrichtlinie trotzdem als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden könnten. ⁽³⁹⁾ In der Tat hat der Gerichtshof festgestellt, dass „die Einstufung als ‚selbständiger Leistungserbringer‘ nach innerstaatlichem Recht es nicht ausschließt, dass eine Person als ‚Arbeitnehmer‘ im Sinne des Unionsrechts einzustufen ist, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert“ ⁽⁴⁰⁾. Der Gerichtshof wies auf folgende Aspekte als mögliche Indikatoren zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft hin: Die Person handelt nach Weisung ihres Arbeitgebers, insbesondere was ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit angeht ⁽⁴¹⁾, sie ist nicht an den geschäftlichen Risiken dieses Arbeitgebers beteiligt ⁽⁴²⁾ und sie ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in dessen Unternehmen eingegliedert ⁽⁴³⁾.

Im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie gibt es zwar bisher keine Rechtsprechung zur Situation von Freiwilligen, Praktikanten, Personen mit Null-Stunden-Verträgen oder Personen mit zivilrechtlichen Verträgen, jedoch könnte eine Beurteilung auf der Grundlage der oben aufgeführten Kriterien dazu führen, dass Personen in jedweden vertraglichen Beziehungen als „Arbeitnehmer“ eingestuft und mithin von der Arbeitszeitrichtlinie erfasst werden.

2. Anwendung der Richtlinie im Fall von nebeneinander bestehenden Verträgen

Die Arbeitszeitrichtlinie sieht Mindestvorschriften für „Arbeitnehmer“ vor. Es wird indes nicht ausdrücklich geklärt, ob die Bestimmungen absolute Grenzwerte bei nebeneinander bestehenden Verträgen mit einem oder mehreren Arbeitgeber(n) festlegen oder ob sie auf jedes Arbeitsverhältnis einzeln anzuwenden sind. Der Gerichtshof wurde mit dieser Frage bislang nicht befasst.

Wie bereits in früheren Berichten ⁽⁴⁴⁾ angemerkt, ist die Kommission der Auffassung, dass in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verbessern, die Grenzwerte für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten so weit wie möglich pro Arbeitnehmer gelten sollten. Die Mitgliedstaaten sollten in ihren Rechtsvorschriften geeignete Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen vorsehen, damit dem Ziel der Richtlinie, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, voll entsprochen werden kann.

Schließlich kann darauf hingewiesen werden, dass die Richtlinie im Einklang mit dem [oben erläuterten](#) Anwendungsbereich nicht auf Arbeitsverhältnisse anwendbar ist, in denen die betreffenden Personen nicht als „Arbeitnehmer“ im Sinne des EU-Rechts gelten. Dies bedeutet beispielsweise, dass die Arbeitszeit von „Freiwilligen“ oder „Selbstständigen“, die nicht als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden können, nicht durch die Richtlinie geregelt wird.

⁽³⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 30-32.

⁽³⁸⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 26. März 2015, *Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail „La Jouvène“ und Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, Rn. 29-41.

⁽³⁹⁾ Vgl. entsprechend Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, Rn. 35-37.

⁽⁴⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-413/13, a. a. O., Rn. 35;

⁽⁴¹⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 13. Januar 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, Rn. 72.

⁽⁴²⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 14. Dezember 1989, *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, Rn. 36.

⁽⁴³⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 16. September 1999, *Strafverfahren/Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV und Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, Rn. 26.

⁽⁴⁴⁾ Bericht der Kommission — Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeitrichtlinie“), KOM(2000) 787 endg. Bericht der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten und Begleitdokument, KOM(2010) 802 endg. und SEK(2010) 1611 endg.

B. Sachlicher Anwendungsbereich — erfasste Sektoren

1. Grundsatz: Die Richtlinie gilt für alle Sektoren

Artikel 1 der Arbeitszeitrichtlinie besagt:

„... (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. ...“

Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, auf den hier Bezug genommen wird, sieht Folgendes vor:

„(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele dieser Richtlinie eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.“

Im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, die dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu verbessern, und dem Wortlaut des Artikels 2 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG Rechnung trägt, muss der Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie weit ausgelegt werden. ⁽⁴⁵⁾

Folglich sind die in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG vorgesehenen Ausnahmen vom Anwendungsbereich eng auszulegen ⁽⁴⁶⁾ und zwar so, „dass sich ihre Tragweite auf das beschränkt, was zur Wahrung der Interessen, die sie den Mitgliedstaaten zu schützen erlaubt, unbedingt erforderlich ist“ ⁽⁴⁷⁾.

In der Tat hat der Gerichtshof entschieden, dass diese Ausnahme nicht für die betreffenden Tätigkeitsbereiche in ihrer Gesamtheit gilt. Vielmehr ist sie allein zu dem Zweck eingeräumt worden, „das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste zu gewährleisten, die in Situationen von besonderer Schwere und besonderem Ausmaß — z. B. bei einer Katastrophe —, die insbesondere dadurch gekennzeichnet sind, dass Arbeitnehmer nicht unerheblichen Gefahren für ihre Sicherheit und/oder Gesundheit ausgesetzt sein können und eine Arbeitszeitplanung für die Einsatz- und Rettungsteams nicht möglich ist, für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung unerlässlich sind“ ⁽⁴⁸⁾.

Der Gerichtshof hat festgehalten, dass selbst wenn ein Dienst Ereignisse bewältigen muss, die naturgemäß nicht vorhersehbar sind, die unter gewöhnlichen Umständen damit verbundenen Tätigkeiten, die genau der ihm übertragenen Aufgabe entsprechen, einschließlich der Verhütung von Gefahren für die Sicherheit und/oder die Gesundheit sowie der Arbeitszeiten des Personals, doch im Voraus planbar sind. ⁽⁴⁹⁾

Ergo hängt die Möglichkeit, Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie geltend zu machen, nicht von der Zugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmer zu einem der in der Richtlinie 89/391/EWG erwähnten Sektoren ab. Vielmehr kommt es auf die konkrete Art bestimmter einzelner Aufgaben an, die Arbeitnehmer in diesen Sektoren wahrnehmen. Angesichts der Notwendigkeit, einen wirksamen Schutz des Gemeinwesens zu gewährleisten, rechtfertigen solche Aufgaben eine Ausnahme von den Vorschriften der Richtlinie.

Die Arbeitszeitrichtlinie gilt somit für die Tätigkeiten der Streitkräfte, der Polizei und der Katastrophenschutzdienste. Ebenso gilt sie für andere spezifische Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, solange sie unter normalen Umständen durchgeführt werden.

⁽⁴⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 34; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 22.

⁽⁴⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 35; Beschluss des Gerichtshofes vom 3. Juli 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 52. Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 42. Urteil des Gerichtshofes vom 12. Januar 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Königreich Spanien*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 24.

⁽⁴⁷⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 44; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 54. Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 23.

⁽⁴⁸⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 45; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 55.

⁽⁴⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 57. Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 46.

In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof festgehalten, dass die Richtlinie auf die Tätigkeit von Teams zur medizinischen Grundversorgung sowie auf medizinisches und Pflegepersonal, das in Teams zur medizinischen Grundversorgung Leistungen erbringt, Anwendung findet.⁽⁵⁰⁾ Sie gilt auch für andere Notfalldienste, wie z. B. für medizinisches und Pflegepersonal in Teams der medizinischen Grundversorgung und in anderen Stellen, in denen Notfälle außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden⁽⁵¹⁾, für Arbeitnehmer in Rettungsdiensten⁽⁵²⁾, Einsatzkräfte bei der Feuerwehr⁽⁵³⁾, Gemeindepolizisten⁽⁵⁴⁾ oder nichtzivils Personal öffentlicher Verwaltungen, wenn sie ihre Tätigkeit unter normalen Umständen ausführen⁽⁵⁵⁾.

2. Abweichungsregelung in Ausnahmefällen

Trotzdem besteht die Möglichkeit, vom Anwendungsbereich der Richtlinie abzuweichen; der Gerichtshof hat hierzu festgehalten, dass Ausnahmen nur in Fällen „außergewöhnlicher Ereignisse zugelassen werden [können], bei denen die ordnungsgemäße Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung in schwerwiegenden kollektiven Gefahrensituationen es gebietet, dass die Bediensteten, die ein solches Ereignis bewältigen müssen, dem mit diesen Maßnahmen verfolgten Ziel absolute Priorität einräumen, damit dieses erreicht werden kann.“⁽⁵⁶⁾

Dies gilt für „Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391 und 93/104 [Arbeitszeitrichtlinie] beachtet werden müssten“.⁽⁵⁷⁾

Diese vom Gerichtshof ausgelegte Ausnahmeregelung geht auf Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG zurück. Dort heißt es: „Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst ... zwingend entgegenstehen“ (Hervorhebung durch die Kommission).

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmer, die „Tätigkeiten im öffentlichen Dienst“ zur Wahrung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung⁽⁵⁸⁾ durchführen, das entscheidende Kriterium sein sollte, und nicht etwa die bloße Tatsache, dass es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder eine Beteiligung der öffentlichen Hand bei der Finanzierung oder Organisation des betreffenden Dienstes handelt.

Wenngleich sich der Gerichtshof zu dieser Frage noch nicht ausgesprochen hat, so erscheint es doch ungerechtfertigt, wenn bei den oben erwähnten außergewöhnlichen Ereignissen nur Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor vorübergehend von den einschlägigen Vorschriften befreit werden und von Arbeitnehmern im privaten Sektor, z. B. von Beschäftigten in privaten Krankenhäusern, weiterhin die strikte Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie verlangt wird.

In jedem Fall hat der Gerichtshof betont, dass die zuständigen Behörden auch dann, wenn die Richtlinie in außergewöhnlichen Fällen nicht angewandt wird, „eine größtmögliche Sicherheit und einen größtmöglichen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer“⁽⁵⁹⁾ zu gewährleisten haben.

3. Seeleute

In Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie heißt es:

„... Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Artikels 2 Nummer 8 nicht für Seeleute gemäß der Definition in der Richtlinie 1999/63/EG.“

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die allgemeine Arbeitszeitrichtlinie für Seeleute gilt, die nicht unter die Richtlinie 1999/63/EG des Rates⁽⁶⁰⁾ fallen.

⁽⁵⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 41.

⁽⁵¹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-241/99, a. a. O., Rn. 30.

⁽⁵²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 63.

⁽⁵³⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 52; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 57.

⁽⁵⁴⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 21. Oktober 2010, *Antonino Accardo u. a./Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, Rn. 39.

⁽⁵⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 25-38.

⁽⁵⁶⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 53; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 26.

⁽⁵⁷⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 54; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 27.

⁽⁵⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 36.

⁽⁵⁹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 28.

⁽⁶⁰⁾ Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association (ECSA)) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33).

In dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften für die Arbeitszeit von Seeleuten festgelegt. Gemäß Paragraf 1 des Anhangs der Richtlinie 1999/63/EG gilt diese „für Seeleute auf allen Seeschiffen, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden“; in Paragraf 2 werden „Seeleute“ definiert als „alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Schiffes, für das diese Vereinbarung gilt, beschäftigt oder angeheuert sind oder arbeiten“.

Demnach findet die Richtlinie 1999/63/EG keine Anwendung auf Personen, die an Bord eines Schiffes tätig sind, das gewöhnlich nicht in der „gewerblichen Seeschifffahrt“ verwendet wird. In Anbetracht des Wortlauts des Artikels 1 Absatz 3 (vgl. oben) ist die Kommission der Auffassung, dass diese Personen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie fallen.

4. Sektoren und Arbeitnehmer, für die spezifische Vorschriften gelten

In Artikel 14 der Richtlinie heißt es:

„Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten nicht, soweit andere Gemeinschaftsinstrumente spezifischere Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigungen oder berufliche Tätigkeiten enthalten.“

Auf der Grundlage der bestehenden Instrumente der Union gilt die Arbeitszeitrichtlinie nicht für Bereiche, in denen spezifischere Anforderungen bestehen. Dies trifft auf folgende Bereiche zu:

— Junge Arbeitnehmer

Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz ⁽⁶¹⁾.

— Zivilluftfahrt

Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt ⁽⁶²⁾.

— Straßentransport

Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs ausüben ⁽⁶³⁾ und Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates ⁽⁶⁴⁾.

— Grenzüberschreitender Eisenbahnverkehr

Richtlinie 2005/47/EG des Rates vom 18. Juli 2005 betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor ⁽⁶⁵⁾.

— Binnenschifffahrt

Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt ⁽⁶⁶⁾.

Ähnlich wie bei den Seeleuten muss der Anwendungsbereich dieser Richtlinien genau geprüft werden, da in den betreffenden Sektoren manche Arbeitnehmer möglicherweise nicht erfasst sind und mithin unter die allgemeinen Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie fallen.

⁽⁶¹⁾ ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

⁽⁶²⁾ ABl. L 302 vom 1.12.2000, S. 57.

⁽⁶³⁾ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35.

⁽⁶⁴⁾ ABl. L 102 vom 11.4.2006, S. 1.

⁽⁶⁵⁾ ABl. L 195 vom 27.7.2005, S. 15.

⁽⁶⁶⁾ ABl. L 367 vom 23.12.2014, S. 86.

C. Anwendungsbereich der Vorschriften

1. Was fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie und was nicht?

Artikel 1 Absatz 2 verweist auf den Gegenstand der Arbeitszeitrichtlinie:

„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.“

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die gesetzliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern, d. h. die gesetzlich festgelegte Dauer der Arbeitswoche, bei deren Überschreitung die Arbeitgeber die anfallenden Überstunden oft vergüten müssen, in der Richtlinie nicht geregelt ist und ihre Regelung — unter Beachtung der Höchstgrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Artikel 6 der Richtlinie (siehe Kapitel VI) — den Mitgliedstaaten obliegt.

Ebenso wenig befasst sich die Arbeitszeitrichtlinie mit der Frage der Vergütung, einschließlich der Höhe, der Art und Weise und der verschiedenen Sätze der Vergütung, die auf nationaler Ebene festgelegt werden können.⁽⁶⁷⁾ Wie der Gerichtshof festgehalten hat, geht dies sowohl aus der Zielsetzung als auch aus dem Wortlaut der Bestimmungen der Richtlinie hervor. Darüber hinaus ergibt sich diese Auslegung zweifelsfrei aus Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.⁽⁶⁸⁾ Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz, die der Gerichtshof anerkennt, ist die Vergütung der Arbeitnehmer, die während des Jahresurlaubs zu gewährleisten ist (siehe Kapitel VII).

2. Mindestvorschriften

Gemäß ihrer Rechtsgrundlage sieht die Arbeitszeitrichtlinie Mindeststandards in den oben genannten Bereichen vor. Ihre Mindestvorschriften sollen gewissermaßen als „Sicherheitsnetz“ für die Gesundheit und die Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer fungieren.⁽⁶⁹⁾ Sie sind verbindlich für die Mitgliedstaaten, die dafür Sorge tragen müssen, dass diese Mindeststandards in ihr nationales Recht umgesetzt werden. Dieser Minimalcharakter der Bestimmungen der Richtlinie bedeutet jedoch auch, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Artikel 15 der Richtlinie verweist speziell auf diesen Aspekt:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

Dies bedeutet wiederum, dass in Fällen, in denen das nationale Recht einen zusätzlichen Schutz für Arbeitnehmer vorsieht, die Mitgliedstaaten selbst über die Bedingungen entscheiden und die EuGH-Auslegungen der Richtlinie nicht auf nationale Bestimmungen anzuwenden sind, die einen weiter reichenden Schutz vorsehen.

Wenn die Mitgliedstaaten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und strengere Bestimmungen erlassen oder anwenden, so ist die Beachtung der durch die Richtlinie aufgestellten Bestimmungen allein anhand der von dieser gezogenen Grenzen zu prüfen. Die Mitgliedstaaten sind weiterhin verpflichtet, „die Einhaltung jeder der in dieser Richtlinie aufgestellten Mindestvorschriften zu gewährleisten“. ⁽⁷⁰⁾

⁽⁶⁷⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 11. Januar 2007, *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, Rn. 32-35; Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 48-49; Beschluss des Gerichtshofes in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 81.

⁽⁶⁸⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 1. Dezember 2005, *Abdelkader Dellas u. a./Premier ministre und Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Rn. 38-39.

⁽⁶⁹⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, a. a. O., S. 3.

⁽⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 53.

3. Regressionsverbot

Wie oben ausgeführt, enthält die Richtlinie Mindestvorschriften, die die Mitgliedstaaten in nationales Recht umsetzen müssen.

Zwar verfügen die Mitgliedstaaten über ein gewisses Maß an Freiheit bei der Art und Weise der Umsetzung und Durchführung dieser Vorschriften, in Artikel 23 der Richtlinie heißt es jedoch:

„Unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, je nach der Entwicklung der Lage im Bereich der Arbeitszeit unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vertragsvorschriften zu entwickeln, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden, stellt die Durchführung dieser Richtlinie keine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes dar.“

Der Gerichtshof hatte bisher nicht die Gelegenheit, sich zu dieser Bestimmung der Arbeitszeitrictlinie zu äußern; indes hat er sich mit einer ähnlichen Bestimmung in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge ⁽⁷¹⁾ befasst, wo es in Paragraf 8 Absatz 3 heißt: *„Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen.“*

Hier hat der Gerichtshof entschieden, dass dieser Paragraf in Anbetracht der Ziele der Rahmenvereinbarung, nämlich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern, nicht eng ausgelegt werden kann. ⁽⁷²⁾

Außerdem hielt der Gerichtshof zwei Kriterien fest, die im Zusammenhang mit diesem Paragrafen zu prüfen sind ⁽⁷³⁾:

- Vorliegen einer Senkung des „allgemeinen Schutzniveaus“ und
- Zusammenhang zwischen der Senkung und der „Umsetzung“ der Rahmenvereinbarung.

Auch wenn der Gerichtshof festgehalten hat, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, eine Herabsetzung des Arbeitnehmerschutzes festzustellen ⁽⁷⁴⁾, so weist er im Hinblick auf das erste Kriterium dennoch auf Folgendes hin: Die Voraussetzung, dass die Senkung das „allgemeine Niveau des Schutzes“ betrifft, bedeutet, dass von der fraglichen Bestimmung *„nur eine Herabsetzung erfasst werden kann, die ihrem Umfang nach so geartet ist, dass sie die nationale Regelung ... insgesamt berührt“* ⁽⁷⁵⁾.

In Bezug auf das zweite Kriterium vertritt der Gerichtshof die Auffassung, dass sich die Voraussetzung des Zusammenhangs mit der „Umsetzung der Rahmenvereinbarung“ nicht nur auf die ursprüngliche Umsetzung der Richtlinie bezieht, sondern auf *„alle nationalen Maßnahmen ... , die die Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles gewährleisten sollen, einschließlich derjenigen, mit denen nach der eigentlichen Umsetzung die bereits erlassenen nationalen Rechtsvorschriften ergänzt oder geändert werden.“* ⁽⁷⁶⁾ Ausgeschlossen hat er jedoch in Rechtsvorschriften vorgesehene Senkungen, die durch die Notwendigkeit gerechtfertigt sind, *„auf ein anderes Ziel als die Umsetzung [der Vereinbarung] hinzuwirken“* ⁽⁷⁷⁾.

Angesichts des Ziels der Arbeitszeitrictlinie, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, und der Ähnlichkeit des Wortlauts von Artikel 23 dieser Richtlinie mit dem von Paragraf 8 Absatz 3 der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge vertritt die Kommission die Auffassung, dass die oben ausgeführte Argumentation auch für die Arbeitszeitrictlinie gilt. Dies bedeutet, dass Artikel 23 nicht eng ausgelegt werden kann und dass die beiden oben genannten Kriterien gelten, wenn es darum geht, eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie (was untersagt ist) zu bewerten.

⁽⁷¹⁾ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

⁽⁷²⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 23. April 2009, *Kiriaki Angelidaki u. a./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou und Georgios Karabousanos und Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou*, verbundene Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, Rn. 112-113.

⁽⁷³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 126.

⁽⁷⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 129.

⁽⁷⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 140.

⁽⁷⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 131.

⁽⁷⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 133.

IV. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

A. Arbeits- und Ruhezeiten

Artikel 2 definiert die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie.

„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“.

Aus Erwägungsgrund 5 der Richtlinie ergibt sich, dass der Begriff „Ruhezeit“ in Zeiteinheiten ausgedrückt werden muss, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon.

1. Definition der Arbeits- und Ruhezeiten

Den Wortlaut der Richtlinie hat der Gerichtshof dahin ausgelegt, dass die Arbeitszeit nach der Systematik der Richtlinie „im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen“⁽⁷⁸⁾, und dass die Richtlinie „keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vorsieht“⁽⁷⁹⁾.

Der Gerichtshof hat hierzu festgestellt, dass die Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit „nicht nach Maßgabe der Vorschriften der Regelungen der verschiedenen Mitgliedstaaten ausgelegt werden dürfen, sondern gemeinschaftsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zweckes der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer aufzustellen. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen.“⁽⁸⁰⁾

Das bedeutet auch, dass die Mitgliedstaaten die Bedeutung dieser Begriffe nicht einseitig festlegen dürfen⁽⁸¹⁾. Hierfür spricht zudem der Umstand, dass die Richtlinie keine Abweichung von ihrem Artikel 2 zulässt⁽⁸²⁾, in dem u. a. die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ definiert sind.

Hinsichtlich des Wortlauts von Artikel 2 Absatz 1 lassen sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁽⁸³⁾ und historischen Dokumenten⁽⁸⁴⁾ drei kumulative Kriterien ableiten, nach denen sich bestimmen lässt, ob gewisse Zeiträume als „Arbeitszeit“ gelten:

— ein Arbeitnehmer ... arbeitet

Dieses erste Kriterium betrifft den räumlichen Aspekt und beinhaltet, dass der „Arbeitnehmer arbeitet“ bzw. „am Arbeitsort anwesend ist“. Diese Auslegung weicht leicht vom englischen Wortlaut der Richtlinie ab. Erklären lässt sich dies durch einen kleinen Unterschied in den verschiedenen Sprachfassungen der Richtlinie: So heißt es z. B. im Französischen: „le travailleur est au travail“ und im Spanischen „el trabajador permanece en el trabajo“, nicht hingegen „le travailleur travaille“ oder „el trabajador trabaja“.

Da die Bestimmungen des Unionsrechts einheitlich ausgelegt werden müssen, ist es unerlässlich, den Wortlaut der Richtlinie im Lichte der vorhandenen Fassungen in den anderen Amtssprachen auszulegen und anzuwenden. Bei Abweichungen ist eine Bestimmung anhand der Systematik und des Zwecks der Regelung auszulegen, zu der sie gehört.⁽⁸⁵⁾

⁽⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 47; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 48, Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 42; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 25.

⁽⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 26.

⁽⁸⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 58; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 27; Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 44.

⁽⁸¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 45.

⁽⁸²⁾ Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 45; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 28.

⁽⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 30, 35 und 43.

⁽⁸⁴⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, 18. November 1998, KOM(1998)662 endg., Nr. 6.

⁽⁸⁵⁾ Siehe analog: Urteil vom 19. April 2007, UAB Profisa /Muitinīs departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, Rn. 13-15.

Im Fall der Arbeitszeitrichtlinie hat diese Auslegung den Gerichtshof dazu veranlasst, das Kriterium des *Arbeitnehmers, der ... arbeitet* als räumliches Kriterium zu betrachten, das auf der Notwendigkeit basiert, dass der Arbeitnehmer sich „an seinem Arbeitsort“ oder „an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort“ aufhält. Dieses Kriterium wurde von Generalanwalt Bot ausdrücklich⁽⁸⁶⁾ und vom Gerichtshof implizit ausgelegt⁽⁸⁷⁾; letzterer hat wiederholt darauf hingewiesen, dass es bei der Bestimmung der „Arbeitszeit“ entscheidend darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten⁽⁸⁸⁾.

Zu beachten ist, dass der vom Arbeitgeber bestimmte Ort nicht der Arbeitsplatz sein muss. [Wie im Folgenden näher ausgeführt wird](#), hat der Gerichtshof ferner festgestellt, dass Fahrzeiten in bestimmten Fällen ebenfalls als Arbeitszeit zählen können, wenn die Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmer nicht auf die Zeit beschränkt werden kann, die sie im Betrieb des Arbeitgebers oder bei Kunden verbringen; dies gilt beispielsweise für Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort wie im Fall *Tyco*⁽⁸⁹⁾.

— ein Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber zur Verfügung

Entscheidend ist hierbei, dass der Arbeitnehmer sich zur Verfügung hält, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können⁽⁸⁸⁾.

Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer rechtlich verpflichtet sind, den Anweisungen ihres Arbeitgebers Folge zu leisten und ihre Tätigkeit für ihn auszuüben. Können Arbeitnehmer hingegen ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen, so kann dies ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der betreffende Zeitraum keine Arbeitszeit ist⁽⁹⁰⁾.

— ein Arbeitnehmer hat seine Tätigkeit auszuüben oder seine Aufgaben wahrzunehmen

Hinsichtlich dieses dritten Kriteriums ist unbedingt zu beachten, dass hierfür weder die Intensität noch etwaige Unterbrechungen der Tätigkeiten eine Rolle spielen.

Im Einklang mit dem Ziel der Arbeitszeitrichtlinie, nämlich die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, hat der Gerichtshof entschieden, dass „die Verpflichtung der [Arbeitnehmer], sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen [ist], auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt“⁽⁹¹⁾. Der Gerichtshof hat in der Tat unterstrichen, dass zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffes „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung gehört⁽⁹²⁾ und dass die betreffende Zeit als Arbeitszeit gelten kann, „unabhängig davon, dass der Betroffene [...] keine ununterbrochene berufliche Tätigkeit ausübt“⁽⁹³⁾.

Haben nationale Gerichte darüber zu entscheiden, ob bestimmte Zeiten Arbeits- oder Ruhezeiten darstellen, so dürfen sie bei der Prüfung nicht nur die Bestimmungen des nationalen Rechts heranziehen. Sie sollten vielmehr prüfen, welche Bedingungen in der Praxis für die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer gelten⁽⁹⁴⁾.

Erfüllt eine bestimmte Zeitspanne bei Zugrundelegung des Wortlauts der Richtlinie und der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht diese Kriterien, so ist sie als „Ruhezeit“ zu betrachten.

⁽⁸⁶⁾ Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 11. Juni 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, Rn. 31 und 48.

⁽⁸⁷⁾ Siehe insbesondere das Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 48, in dem der Gerichtshof die Auffassung vertreten hat, dass die ersten beiden Bedingungen für die Betrachtung als Arbeitszeit („arbeitet“ und „steht dem Arbeitgeber zur Verfügung“) im Fall eines in der Gesundheitseinrichtung geleisteten Bereitschaftsdienstes erfüllt sind; siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 43, in dem der Gerichtshof zum Kriterium „arbeitet“ bei Arbeitnehmern, die zum und vom Standort des Kunden fahren, festgestellt hat, dass „der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer nicht auf die Orte beschränkt werden kann, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers physisch tätig werden“.

⁽⁸⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 48; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 28; Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 63;

⁽⁸⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 43-46.

⁽⁹⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 36-37; Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 50.

⁽⁹¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 48.

⁽⁹²⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 25; Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 43.

⁽⁹³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 und C-403/01, a. a. O., Rn. 93.

⁽⁹⁴⁾ Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 50.

2. Anwendung der Begriffsbestimmung auf bestimmte Zeitspannen

a. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Zur Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft hat der Gerichtshof konkrete Hinweise gegeben, insbesondere in den Rechtssachen *SIMAP*, *Jaeger* und *Dellas*, bei denen es um in Teams zur medizinischen Grundversorgung oder im Krankenhaus tätige Ärzte bzw. um spezialisierte Erzieher in Internaten für behinderte Jugendliche oder Erwachsene ging ⁽⁹⁵⁾.

In diesen Fällen stellte der Gerichtshof fest, dass der Bereitschaftsdienst, den Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz leisten, insgesamt als Arbeitszeit anzusehen ist. In einem solchen Fall müssen die betroffenen Arbeitnehmer während der gesamten Zeitspanne an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort zur Verfügung stehen, um gegebenenfalls ihre Leistungen zu erbringen. Diese Arbeitnehmer unterliegen zudem erheblich stärkeren Einschränkungen, da sie sich außerhalb ihres familiären und sozialen Umfelds aufhalten müssen und über die Zeit, in der sie nicht in Anspruch genommen werden, weniger frei verfügen können ⁽⁹⁶⁾.

Diese Auffassung begründete der Gerichtshof mit dem Umstand, dass das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht als Arbeitszeit zu werten wäre ⁽⁹⁷⁾.

Zu beachten ist, dass Bereitschaftsdienst unabhängig davon als „Arbeitszeit“ gilt, ob die betreffende Person in dieser Zeit tatsächlich arbeitet ⁽⁹⁸⁾. Daraus folgt, dass es für die Qualifizierung als „Arbeitszeit“ irrelevant ist, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit auch untätig ist ⁽⁹⁹⁾. Ebenso unerheblich für die Qualifizierung eines Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit ist es, wenn den Arbeitnehmern ein Ruheraum zum Ruhen oder Schlafen in der Zeit zur Verfügung steht, in der sie nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden ⁽¹⁰⁰⁾.

Zur Verwendung von Gleichwertigkeitsformeln, bei denen die Berechnung der Arbeitszeit im Verhältnis zum geleisteten Bereitschaftsdienst erfolgt, hat der Gerichtshof festgestellt, dass solche Formeln mit der Richtlinie nicht vereinbar sind, wenn sie die Einhaltung der zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer aufgestellten Mindestvorschriften nicht gewährleisten ⁽¹⁰¹⁾.

Müssen Arbeitnehmer hingegen ständig erreichbar sein, jedoch nicht an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort anwesend sein, so können sie freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. In solchen Fällen, bei denen auch von „Rufbereitschaft“ die Rede ist, gilt nur die Zeit als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie, in der tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wird, einschließlich der Fahrtzeit zu dem Ort, an dem die Leistung erbracht wird. ⁽¹⁰²⁾

b. Fahrtzeiten von Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden

In der Rechtssache *Tyco* hat der Gerichtshof die Frage beantwortet, ob Fahrtzeiten, die Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden aufwenden, als „Arbeitszeit“ gelten ⁽¹⁰³⁾.

In diesem Fall ging es um Techniker, deren Aufgabe es war, an verschiedenen Orten in dem ihnen zugewiesenen Gebiet Sicherheitsvorrichtungen zu installieren und zu warten. Sie mussten sich mindestens einmal pro Woche in die Büros einer Transportlogistikagentur begeben, um Material abzuholen, das sie für ihre Einsätze benötigten. An den anderen Tagen fuhren sie direkt von ihrem Wohnort zu den Standorten, an denen sie ihre Tätigkeiten auszuüben hatten.

Nach Ansicht des Gerichtshofs waren die drei Kriterien für die Betrachtung als „Arbeitszeit“ erfüllt. Zunächst einmal stellte der Gerichtshof fest, dass die Fahrten der Arbeitnehmer zu den Kunden das notwendige Mittel waren, damit diese

⁽⁹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O.; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O.; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O.

⁽⁹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 65.

⁽⁹⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 49.

⁽⁹⁸⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 46.

⁽⁹⁹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 60 und 64.

⁽¹⁰¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 63.

⁽¹⁰²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 50.

⁽¹⁰³⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O.

Arbeitnehmer bei den Kunden technische Leistungen erbringen konnten. Infolgedessen kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass diese Fahrtzeiten als Zeiten zu betrachten sind, in der die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen⁽¹⁰⁴⁾. Zweitens erhielten die Arbeitnehmer eine Liste der Kundentermine für ihre Fahrten und hatten nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen, so dass sie nach Ansicht des Gerichtshofs ihrem Arbeitgeber zur Verfügung standen⁽¹⁰⁵⁾. Drittens bestätigte der Gerichtshof, dass bei Arbeitnehmern, die durch die Fahrt zu oder von einem Kunden ihre Aufgaben wahrnehmen, auch davon auszugehen ist, dass sie während dieser Fahrt arbeiten. Da die Fahrten untrennbar zum Wesen der Tätigkeit eines Arbeitnehmers gehören, der keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort hat, kann der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer nicht auf die Orte beschränkt werden, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers tätig werden⁽¹⁰⁶⁾.

c. Sonstige Zeitspannen

Da sich der Gerichtshof lediglich zu einigen wenigen Zeitspannen geäußert hat, die als „Arbeitszeit“ gelten, hält es die Kommission für notwendig, Leitlinien auch für andere Zeitspannen zur Verfügung zu stellen. Im Folgenden beschreibt die Kommission, wie sie den Begriff „Arbeitszeit“ in Bezug auf andere Zeitspannen versteht.

— Fahrten zwischen einzelnen Terminen während des Arbeitstages

Im Urteil *Tyco* hat sich der Gerichtshof nicht mit der Frage befasst, was für Fahrten gilt, die notwendig werden, wenn an einem Arbeitstag an verschiedenen Orten mehrere Arbeitsaufträge erledigt werden. Im betreffenden Fall war dies deshalb nicht notwendig, weil der Arbeitgeber diese Zeitspannen bereits als tägliche Arbeitszeit berücksichtigt hatte⁽¹⁰⁷⁾.

Ausgehend von diesem Urteil und je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls, in dem sich diese Frage stellen könnte, vertritt die Kommission jedoch die Ansicht, dass solche Fahrten von einem Termin zum nächsten während des Arbeitstages ebenfalls als Arbeitszeit zu betrachten sind. Dies gilt unter folgenden Voraussetzungen, und zwar

- wenn die betreffenden Fahrten das für die Erbringung der Dienstleistungen an den Kunden erforderliche Mittel darstellen und deshalb als Zeiten anzusehen sind, in denen die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen;
- wenn die betreffenden Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in dieser Zeit in dem Sinne zur Verfügung stehen, dass sie den Weisungen des Arbeitgebers unterstehen und über ihre Zeit weder frei verfügen noch ihren eigenen Interessen nachgehen können;
- wenn die Fahrten untrennbar zum Wesen der Tätigkeit des Arbeitnehmers gehören und der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer deshalb nicht auf die Orte beschränkt werden kann, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers tätig werden.

— Unregelmäßige Fahrten zu einem anderen Arbeitsort

Im Lichte der bereits dargelegten Kriterien und des Ziels der Richtlinie — Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer — sprechen wie bei den Fahrten von einem Termin zum anderen während des Arbeitstags dieselben Argumente für die Möglichkeit, Fahrten von Arbeitnehmern als Arbeitszeit zu betrachten, die auf Weisung ihres Arbeitgebers direkt zu den Kundenterminen oder an einen anderen Arbeitsort fahren, statt sich an ihren Hauptarbeitsort zu begeben. Während dieser Zeiten kann die Situation der Arbeitnehmer nämlich mit derjenigen der Arbeitnehmer im Fall *Tyco* gleichgesetzt werden, da sie von ihren Arbeitgebern an einen anderen Ort geschickt werden als denjenigen, an dem sie gewöhnlich ihre Arbeitsleistung erbringen⁽¹⁰⁸⁾.

— Fahrten zum/vom Arbeitsort

Bezüglich der täglichen Fahrten zu einem festen Arbeitsort gibt es keine Anzeichen dafür, dass diese Zeiten als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie gelten könnten.

⁽¹⁰⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 30-34.

⁽¹⁰⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 35-39.

⁽¹⁰⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 43-46.

⁽¹⁰⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14 a. a. O., Rn. 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O.

Arbeitnehmer mit einem festen Arbeitsort können die Entfernung zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsort bestimmen und über die Zeit auf der Fahrt zum Arbeitsort und zurück frei verfügen, um ihren eigenen Interessen nachzugehen. Ihre Situation unterscheidet sich also von derjenigen im Fall *Tyco*, in dem der Gerichts die Auffassung vertrat, dass diesen Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen wurde, die Entfernung zwischen ihrem Wohnort und dem gewöhnlichen Ort des Beginns und des Endes ihres Arbeitstags frei zu bestimmen ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Nachtzeit und Nachtarbeiter

In Artikel 2 Absätze 3 und 4 heißt es:

„3. ‚Nachtzeit‘ [ist] eine in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst;

4. ‚Nachtarbeiter‘ ist

- a) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet; und
- b) andererseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt wird:
 - i) nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften; oder
 - ii) durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene.“

Die Begriffsbestimmung der „Nachtzeit“ entspricht inhaltlich weitgehend derjenigen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Nachtarbeit ⁽¹¹⁰⁾. Die Begriffsbestimmung, auf die man sich schließlich in der Arbeitszeitrichtlinie geeinigt hat, erlegt den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auf, auf nationaler Ebene eine Zeitspanne von sieben Stunden festzulegen, die als „Nachtzeit“ gilt. Demnach handelt es sich bei jeder Arbeit, die innerhalb dieser Zeitspanne geleistet wird, unabhängig von ihrer Dauer um Nachtarbeit.

Ergänzt wird diese Begriffsbestimmung durch die Definition des „Nachtarbeiters“, die auf folgenden Kriterien beruht, nämlich a) dass Arbeitnehmer ihre Arbeit an mindestens drei Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichten oder b) dass sie ihre Arbeit gegebenenfalls an einem bestimmten Teil ihrer jährlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichten.

Der englische Wortlaut dürfte insoweit fehlerhaft sein, als darin die Kriterien der Buchstaben a und b durch ein „and“ verknüpft sind und so der Eindruck entsteht, es könne sich um kumulative Kriterien handeln. Gleichzeitig werden beide Buchstaben jedoch mit den Worten „on the one hand“ (einerseits) und „on the other hand“ (andererseits) eingeleitet. In einigen anderen Sprachfassungen fehlt dieses „und“ ⁽¹¹¹⁾, was darauf hindeutet, dass es sich um Alternativen handelt. Diese zweite Auffassung vertritt offenbar auch der Gerichtshof, der in seinem Urteil *SIMAP* entschieden hat, dass „nach dem Wortlaut des Artikels 2 Nummer 4 Buchstabe a der Richtlinie 93/104 ... Nachtarbeiter jeder Arbeitnehmer [ist], der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet“, und dass „nach Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b ... die nationalen Gesetzgeber oder, nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats, die Sozialpartner auf nationaler oder regionaler Ebene die Möglichkeit [haben], auch andere Arbeitnehmer, die während der Nachtzeit einen bestimmten Teil ihrer jährlichen Arbeitszeit verrichten, als Nachtarbeiter anzusehen.“ ⁽¹¹²⁾

Deshalb handelt es sich nach Auffassung der Kommission um alternative Kriterien, sodass Arbeitnehmer, die eines der beiden Kriterien erfüllen, als „Nachtarbeiter“ anzusehen sind.

Im ursprünglichen Vorschlag ⁽¹¹³⁾ war ausdrücklich festgehalten, dass Nachtarbeiter Schicht arbeiten können. Dieser Umstand spricht für die Auffassung, dass sich die verschiedenen Kategorien nicht gegenseitig ausschließen, sondern dass ein „Schichtarbeiter“ auch gleichzeitig „Nachtarbeiter“ sein kann. Der Gerichtshof hat diese Auffassung zwar nicht

⁽¹⁰⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14 a. a. O., Rn. 44.

⁽¹¹⁰⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C171, 26. Juni 1990.

⁽¹¹¹⁾ Siehe insbesondere die französische und die deutsche Fassung der Arbeitszeitrichtlinie.

⁽¹¹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 55.

⁽¹¹³⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

eindeutig bestätigt, jedoch in einem anderen Parallelfall (SIMAP) in ähnlicher Weise entschieden, dass „Ärzte in Teams zur medizinischen Grundversorgung“ sowohl Nachtarbeiter als auch Schichtarbeiter sein können. Damit hat er implizit anerkannt, dass Arbeitnehmer unter beide Definitionen fallen können. ⁽¹¹⁴⁾ In solchen Fällen kommen die betreffenden Arbeitnehmer in den Genuss aller Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmergruppen, zu denen sie gehören.

C. Schichtarbeit und Schichtarbeiter

In Artikel 2 Absätze 5 und 6 heißt es:

„5. Schichtarbeit [ist] jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

6. ‚Schichtarbeiter‘ ist jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer.“

Zur Auslegung der Definitionen von „Schichtarbeit“ und „Schichtarbeiter“ gibt es kaum Rechtsprechung des Gerichtshofs. In seinem SIMAP-Urteil hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Arbeit von Ärzten, bei der die Arbeitnehmer im Rotationsturnus nacheinander an den gleichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die Voraussetzungen für ihre Definition als Schichtarbeit erfüllt. ⁽¹¹⁵⁾ In diesem Fall arbeiteten die Arbeitnehmer, bei denen es sich um Ärzte handelte, die im öffentlichen Gesundheitsdienst tätig waren, normalerweise von 8 Uhr bis 15 Uhr. Sie leisteten jedoch alle 11 Tage auch einen Bereitschaftsdienst von 15 Uhr bis 8 Uhr. Nach Ansicht des Gerichtshofs waren die Voraussetzungen für die Definition von „Schichtarbeit“ im Falle dieses „Bereitschaftsdienstes“ in der Gesundheitseinrichtung oder der „Rufbereitschaft“, bei der die Arbeitnehmer ständig erreichbar sein mussten, aus folgenden Gründen erfüllt:

- die Arbeitnehmer wurden im Rotationsturnus nacheinander an den gleichen Arbeitsplätzen eingesetzt;
- außerdem mussten die Ärzte ungeachtet dessen, dass der Bereitschaftsdienst in regelmäßigen Zeitabständen geleistet wird, ihre Arbeit innerhalb eines Tage oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten.

In diesem Fall entschied der Gerichtshof zwar nicht, dass es sich bei der „normalen“ Arbeitszeit der Ärzte um Schichtarbeit gehandelt habe, was aber möglicherweise damit zusammenhängt, dass die Arbeitnehmer damals gleichzeitig auf verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiteten. ⁽¹¹⁶⁾

Wie sich aus der Begriffsbestimmung ergibt, beschränkt sich die „Schichtarbeit“ nicht auf den bekannten „Rotationsturnus“, bei dem die Arbeitnehmer einige Zeit lang eine bestimmte Arbeitszeit haben und dann die Arbeitszeit wechseln, wobei sich diese Rotation gewöhnlich auf drei Arbeitszeiten von je 8 Stunden Dauer pro Tag erstreckt.

Wie [oben](#) ausgeführt, können „Schichtarbeiter“ auch „Nachtarbeiter“ sein. Fällt ein Arbeitnehmer unter mehr als eine dieser Definitionen, so hat er Anspruch auf die mit beiden verknüpften Schutzmaßnahmen.

D. Mobile Arbeitnehmer

Gemäß Artikel 2 Absatz 7 ist

„7. ‚mobiler Arbeitnehmer: jeder Arbeitnehmer, der als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals im Dienst eines Unternehmens beschäftigt ist, das Personen oder Güter im Straßen- oder Luftverkehr oder in der Binnenschifffahrt befördert“.

Die Unterscheidung zwischen mobilem und nicht mobilem Personal für die Zwecke der Arbeitszeitrichtlinie gehörte zu den Aspekten, die bei der Ausarbeitung der Richtlinie 2000/34/EG erörtert wurden und Eingang in den Richtlinienentwurf gefunden haben ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 53-64.

⁽¹¹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 59-64.

⁽¹¹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 61.

⁽¹¹⁷⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, 18. November 1998, KOM(1998) 662 endg., Nr. 27.

Nach der Richtlinie 93/104/EG war es zweifelhaft, ob der Ausschluss bestimmter Branchen für alle Arbeitnehmer dieser Branchen gelten sollte oder nur für diejenigen, die hinsichtlich ihrer Mobilität besonderen Verpflichtungen unterlagen⁽¹¹⁸⁾. Mit der Änderungsrichtlinie wurde deshalb das Ziel verfolgt, bestimmte Rechtsvorschriften für mobiles Personal einzuführen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die nicht mobilen Arbeitskräfte in Branchen mit mobilem Personal in den Genuss einer Arbeitszeitregelung kommen können, die den allgemeinen Bestimmungen entspricht.

Nach dem Wortlaut dieser Richtlinie fallen unter den Begriff der „mobilen Arbeitnehmer“ nur solche, die gleichzeitig

- Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals sind;
- im Dienst eines Unternehmens beschäftigt sind, das Personen oder Güter befördert;
- im Straßen- oder Luftverkehr oder in der Binnenschifffahrt arbeiten.

Der Begriff „mobile Arbeitnehmer“ hat in dieser Richtlinie eine eigene Bedeutung und ist untrennbar mit dem Kriterium des „fahrenden oder fliegenden“ Personals verknüpft. Er stellt auf die spezifischen Arbeitsbedingungen und besonderen Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Arbeitnehmer ab (z. B. dass sie hauptsächlich im Rahmen von grenzüberschreitenden Tätigkeiten während einer bestimmten Zeit am Arbeitsort arbeiten und leben). Damit unterscheiden sie sich von anderen mobilen Arbeitnehmern wie entsandten Arbeitnehmern, Wanderarbeitnehmern oder Grenzgängern. Zudem folgt aus dieser Begriffsbestimmung, dass nicht alle „fahrenden“ oder „fliegenden“ Arbeitnehmer „mobile Arbeitnehmer“ sind.

Diese Definition der Richtlinie 2003/88/EG hängt mit der Ausnahmeregelung der Arbeitszeitrichtlinie für mobile Arbeitnehmer zusammen (siehe nachfolgend Punkt [IX.D.1](#)).

Wie jedoch bereits unter Punkt [III.B.4](#) erörtert wurde, fallen mobile Arbeitnehmer, für die keine besonderen Rechtsvorschriften für den Verkehrssektor gelten, unter die Arbeitszeitrichtlinie.

E. Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen

Nach Artikel 2 Absatz 8 sind

„8) Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen: Tätigkeiten, die größtenteils auf oder von einer Offshore-Plattform (einschließlich Bohrplattformen) aus direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der Exploration, Erschließung oder wirtschaftlichen Nutzung mineralischer Ressourcen einschließlich Kohlenwasserstoffe durchgeführt werden, sowie Tauchen im Zusammenhang mit derartigen Tätigkeiten, entweder von einer Offshore-Anlage oder von einem Schiff aus.“

Bislang hat diese Begriffsbestimmung noch keine konkreten Fragen aufgeworfen, und es gibt keine Rechtsprechung des Gerichtshofes dazu.

F. Angemessene Ruhezeiten

Nach Artikel 2 Absatz 9 bedeutet

„9) ausreichende Ruhezeiten: die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.“

Auf den Begriff der ausreichenden Ruhezeiten wird sowohl in Erwägungsgrund 5 der Richtlinie Bezug genommen, in dem es heißt, dass „alle Arbeitnehmer ... angemessene Ruhezeiten erhalten [sollten]“, als auch in den Artikeln 20 und 21, die

⁽¹¹⁸⁾ Der Gerichtshof klärte diese Frage jedoch später in seinem Urteil vom 4. Oktober 2001 in der Rechtssache *J.R. Bowden, J.L. Chapman und J.J. Doyle / Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, in dem er entschied, dass sich der Ausschluss bestimmter Transportbranchen in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG nicht nur auf die mobilen Arbeitnehmer erstreckte, sondern auf alle in diesen Branchen beschäftigten Arbeitnehmer, die somit nicht in den Geltungs- und Anwendungsbereich ihrer Bestimmungen fielen.

Ausnahmeregelungen für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen sowie Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen vorsehen. Er bezieht sich somit auf Arbeitnehmer, die nicht unter die Bestimmungen zu den Ruhezeiten der Artikel 3 bis 5 fallen. Diese besonderen Ausnahmeregelungen sehen vor, dass diese Arbeitnehmer im Rahmen eines Mindestmaßes an Schutz Anspruch auf „angemessene Ruhezeiten“ haben. ⁽¹¹⁹⁾

Da es hierzu keine Festlegungen in Zeiteinheiten und auch keine Rechtsprechung gibt, ist der Begriff der „ausreichenden Ruhezeit“ nach Auffassung der Kommission im Lichte des konkreten Sachverhalts auszulegen, in dem er anzuwenden ist. Insbesondere sind die Besonderheiten zu berücksichtigen, die für die Arbeitszeitregelung der drei betroffenen Arbeitnehmergruppen — mobile Arbeitnehmer, Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen und Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen — relevant sind.

V. MINDESTRUHEZEITEN

Das Recht von Arbeitnehmern auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten ist in Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert.

Erwägungsgrund 5 der Arbeitszeitrichtlinie bestätigt die Bedeutung von Ruhezeiten mit den Worten: „Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit‘ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten — je Tag, Woche und Jahr — sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden.“ ...

In der Richtlinie sind drei Arten von Ruhezeiten definiert, nämlich die tägliche Ruhezeit (Artikel 3), die Ruhepause (Artikel 4) und die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5). Artikel 7 sieht außerdem einen bezahlten Jahresurlaub vor, der zunächst als „jährliche Ruhezeit“ ⁽¹²⁰⁾ bezeichnet wurde und auf den später noch eingegangen wird (Kapitel VII).

Es ist darauf hinzuweisen, dass es Ausnahmen von diesen Vorschriften gibt und dass die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen in Kapitel IX näher beschrieben werden.

A. Tägliche Ruhezeit

In Artikel 3 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“

Bei der Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren, handelt es sich um eine Mindestanforderung; die nationalen Umsetzungsvorschriften enthalten oft strengere Regelungen und gewähren Arbeitnehmern beispielsweise längere tägliche Ruhezeiten oder sehen eine tägliche Höchstarbeitszeit vor. Die Kommission betrachtete sie als ein „Sicherheitsnetz“ zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer ⁽¹²⁰⁾, das auch den Erfordernissen der Wirtschaftlichkeit und von Schichtarbeit Rechnung trug ⁽¹²⁰⁾.

Die elf Stunden täglicher Ruhezeit müssen zusammenhängen. Demnach darf die Ruhezeit der Arbeitnehmer nicht unterbrochen werden, es sei denn, der betreffende Mitgliedstaat hat in zulässiger Weise von einer Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht (siehe Kapitel IX).

Den Arbeitnehmern steht eine tägliche Ruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum zu. In der Richtlinie wird dieser Zeitraum jedoch nicht als Kalendertag definiert. Das würde nämlich *de facto* auf eine Arbeitszeitregelung hinauslaufen, die sich nicht mit den normalen Arbeitszeiten deckt ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Die Artikel 20 und 21 sehen jeweils vor, dass die Artikel 3, 4 und 5 für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen nicht gelten, dass jedoch die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um zu gewährleisten, dass diese Arbeitnehmer dennoch Anspruch auf eine „ausreichende Ruhezeit“ haben.

⁽¹²⁰⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

⁽¹²¹⁾ Dann müssten Arbeitnehmer zwischen 00 Uhr und 13 Uhr arbeiten, um zwischen 13 Uhr und 24 Uhr ruhen zu können, oder sie müssten von 00 Uhr bis 11 Uhr ruhen und von 11 Uhr bis 24 Uhr arbeiten.

Durch die Einführung eines Rahmens von 24-Stunden-Zeiträumen schreibt die Richtlinie eine gewisse Regelmäßigkeit der täglichen Ruhezeiten vor. Der Gerichtshof hat hierzu entschieden: „Um einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird.“⁽¹²²⁾ Der Zweck der täglichen Ruhezeit besteht darin, dass Arbeitnehmer sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden aus ihrer Arbeitsumgebung zurückziehen können. Diese müssen zusammenhängen und „sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen“, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, „sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen“⁽¹²²⁾.

Falls keine Ausnahmeregelung gilt, bedeutet das, dass die zusammenhängende Arbeitszeit auf 13 Stunden begrenzt ist (abzüglich der [im Folgenden erörterten Ruhepause](#)), an die sich eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden anschließen muss. Die „normale“ Regelung der Richtlinie lässt es nicht zu, dass Arbeitnehmer mehr als 13 zusammenhängende Stunden arbeiten, da dies dem Zweck der Bestimmung zuwiderlaufen würde. Solche Arbeitszeiten können somit nur unter den in Kapitel IX beschriebenen Bedingungen erlaubt sein.

B. Ruhepausen

In Artikel 4 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.“

Nach Artikel 4 haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhepause, wenn ihre tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Die Festlegung der Dauer und der Voraussetzungen für die Gewährung dieser Ruhepause soll jedoch in Tarifverträgen oder innerstaatlichen Rechtsvorschriften erfolgen.

1. Dauer der Ruhepause

In Erwägungsgrund 5 heißt es, dass Ruhezeiten, zu denen auch die Ruhepausen zählen, in Zeiteinheiten ausgedrückt werden müssen und dass die Arbeitnehmer Anspruch auf „angemessene Ruhepausen“ haben.⁽¹²³⁾

Nach Ansicht der Kommission müssen die Ruhepausen, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben, deshalb eindeutig in Zeiteinheiten festgelegt sein; auch wenn die Dauer der Ruhepause durch Tarifvertrag oder nationales Recht festgelegt werden muss, so gilt doch, dass allzu kurze Pausen gegen die Richtlinienbestimmungen verstoßen würden.

2. Zeitliche Planung der Ruhepause

Hier gilt in ähnlicher Weise, dass die Richtlinie zwar die Festlegung der Bedingungen, unter denen die Ruhepause gewährt wird, den Tarifverträgen oder dem nationalen Recht überlässt; in jedem Fall sollte die Ruhepause den Arbeitnehmern jedoch ein effektives Ruhen ermöglichen, wenn sie täglich mehr als 6 Stunden arbeiten. Sie sollte daher zeitlich so geplant sein, dass sie der Arbeitszeit des Arbeitnehmers angepasst ist und spätestens nach 6 Stunden Arbeit in Anspruch genommen werden kann.

3. Bedingungen der Ruhepause

Die „Ruhepause“, auf die Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie Anspruch haben, sollte eine „Ruhezeit“ sein, was sich eindeutig daraus ergibt, dass sie in Erwägungsgrund 5 und im Kapitel „Mindestruhezeiten“ ausdrücklich genannt wird.

In Anbetracht der Begriffsbestimmungen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ bedeutet dies, dass die Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet sein sollten, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, ihrem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen oder ihre Tätigkeiten oder Aufgaben wahrzunehmen. Ruhepausen, in denen Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können, sind daher keine Arbeitszeiten⁽¹²⁴⁾. Pausen brauchen deshalb

⁽¹²²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95.

⁽¹²³⁾ Mit der Frage der Auslegung dieses Begriffs der „angemessenen Ruhepausen“ wurde der Gerichtshof beispielsweise in der Rechtssache C-243/09 (Urteil vom 14. Oktober 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609, Rn. 32) befasst.

⁽¹²⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 36-37; Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 50.

nicht als „Arbeitszeit“ angerechnet zu werden, da sie „Ruhezeiten“ sind. Das nationale Recht kann allerdings — wie [oben](#), ausgeführt — etwas anderes vorsehen, da die Mitgliedstaaten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anwenden können, z. B. indem sie Pausen als „Arbeitszeit“ rechnen.

Verlangt der Arbeitgeber hingegen von den Arbeitnehmern, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben und zur Verfügung zu stehen, um erforderlichenfalls Leistungen zu erbringen, so handelt es sich selbst dann um „Arbeitszeit“, wenn keinerlei Tätigkeit ausgeübt wird; den Anspruch der Arbeitnehmer auf eine Pause während des Arbeitstags erfüllen solche Zeiten also nicht.

4. Umsetzungsverpflichtungen der Mitgliedstaaten

Die Richtlinie lässt die Festlegung der Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepause durch Tarifvertrag zu. Dennoch bleiben die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie verpflichtet ⁽¹²⁵⁾. Sie müssen deshalb dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer einschließlich derjenigen, für die kein Tarifvertrag gilt, Anspruch auf eine Ruhepause haben.

Nach dem Wortlaut der Richtlinie werden Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung dieser Ruhepause in Tarifverträgen oder in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt. Dies bedeutet wiederum, dass die nationalen Umsetzungsmaßnahmen die Festlegung der Dauer und Voraussetzungen der Ruhepause nicht den individuellen Abmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen dürfen.

C. Wöchentliche Ruhezeit

In Artikel 5 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.“

Artikel 16 bestimmt außerdem:

„Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

a) für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen; ...“

Artikel 5 der Vorgängerrichtlinie 93/104/EG war etwas anders formuliert und enthielt den folgenden Satz: *„Die Mindestruhezeit gemäß Absatz 1 schließt grundsätzlich den Sonntag ein.“* Diese Bestimmung wurde jedoch vom Gerichtshof für nichtig erklärt, der die Auffassung vertrat, dass die Verpflichtung zur Festlegung des Sonntags anstelle eines anderen Wochentags als Ruhetag nicht durch die Rechtsgrundlage der Richtlinie gedeckt war, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dient ⁽¹²⁶⁾. Der betreffende Satz wurde dann im Zuge der Änderung der Richtlinie durch die Richtlinie 2000/34/EG ⁽¹²⁷⁾ gestrichen.

Obwohl es derzeit nur Rechtsprechung zur wöchentlichen Ruhezeit gibt, geht die Kommission im Folgenden auch kurz auf Wortlaut und Zielsetzung der Richtlinie ein.

1. Ununterbrochene Mindestruhezeit von 35 Stunden pro Woche

Wie oben ausgeführt, haben Arbeitnehmer nach Artikel 5 der Arbeitszeitrichtlinie „pro Siebentageszeitraum“ Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden, was bedeutet, dass die elf Stunden tägliche Ruhezeit nicht von der wöchentlichen Ruhezeit abgezogen werden dürfen.

⁽¹²⁵⁾ Artikel 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union lautet: *„Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.“*

⁽¹²⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-84/94, a. a. O.

⁽¹²⁷⁾ Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind (ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41).

Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Ruhezeit von 35 Stunden.

Wie [oben](#) ausgeführt, handelt es sich dabei um eine Mindestvorschrift. Den Mitgliedstaaten steht es frei, zusätzliche oder längere Ruhezeiten festzulegen, solange die Mindestruhezeit eingehalten wird.

2. Ruhezeit pro Siebentageszeitraum („wöchentliche Ruhezeit“)

Nach Artikel 5 ist Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit „pro Siebentageszeitraum“ zu gewähren. Da die Richtlinie dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer dient, verlangt sie eine gewisse Regelmäßigkeit der wöchentlichen Ruhezeit, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben.

Aus diesem Artikel ergibt sich, dass Siebentageszeiträume festzulegen sind. Nach Auffassung der Kommission sollten Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeiträume Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit haben. Allerdings lässt sich der Richtlinie nicht entnehmen, dass die wöchentliche Ruhezeit in jedem Siebentageszeitraum am gleichen Wochentag gewährt werden müsste. Auch hier gilt, dass die Mitgliedstaaten zwar strengere Regelungen einführen können, dass die Richtlinie jedoch ein System nicht verbietet, bei dem der Arbeitnehmer in Woche 1 am Dienstag seine Ruhezeit hat, in Woche 2 am Donnerstag und in Woche 3 am Sonntag usw.

Vorgeschrieben ist, dass pro Siebentageszeitraum eine wöchentliche Ruhezeit gewährt werden muss. Wann dies geschieht, hängt von den betreffenden Siebentageszeiträumen ab, was auch zu aufeinanderfolgenden Arbeitszeiträumen von bis zu 12 Tagen führen könnten, die nur durch die täglichen Ruhezeiten unterbrochen werden ⁽¹²⁸⁾.

3. Wöchentliche Ruhezeit über einen Bezugszeitraum von 14 Tagen

Abgesehen von dem oben beschriebenen Spielraum für die Festlegung der wöchentlichen Ruhezeiten pro Siebentageszeitraum erlaubt Artikel 16 der Arbeitszeitrichtlinie die Festlegung eines Bezugszeitraums von 14 Tagen für die wöchentliche Ruhezeit. In ihrem Vorschlag ⁽¹²⁹⁾ hatte die Kommission hierzu ausgeführt, dass es sich bei den Ruhezeiten um „angemessene Mindestwerte [handelt], die den wirtschaftlichen Erfordernissen und den sachlichen Zwängen im Zusammenhang mit Schichtarbeitsplänen insofern Rechnung tragen, als die wöchentliche Ruhezeit über einen Zwei-Wochen-Zeitraum verteilt abgegolten werden kann. Dies trägt der erforderlichen Flexibilität Rechnung, die sich in zahlreichen Abschlüssen der Sozialpartner von ‚Produktivitäts‘-Vereinbarungen manifestiert.“ ⁽¹²⁹⁾

Daraus folgt, dass das nationale Recht die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit aufgrund eines Durchschnitts über zwei Wochen erlauben könnte. Dann hätten Arbeitnehmer Anspruch auf entweder zwei Zeiträume von jeweils 35 Stunden oder auf eine doppelte wöchentliche Ruhezeit.

Die Artikel 5 und 16 schreiben wiederum eine gewisse Regelmäßigkeit vor, indem sie dafür sorgen, dass Arbeitnehmer pro Zwei-Wochen-Zeitraum Anspruch auf eine bestimmte Ruhezeit haben. Sie schreiben jedoch nicht vor, dass diese Ruhezeit während jedes Zwei-Wochen-Zeitraums auf die gleichen Tage fallen müsste.

Die nationalen Umsetzungsvorschriften sollten somit gewährleisten, dass pro Zwei-Wochen-Zeitraum entweder zwei wöchentliche Ruhezeiten von je 35 Stunden oder eine doppelte wöchentliche Ruhezeit gewährt wird.

4. Kürzere wöchentliche Ruhezeit in bestimmten Fällen

Artikel 5 letzter Satz ermöglicht die Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit auf 24 Stunden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen.

Diese Bestimmung wurde bislang nicht vom Gerichtshof ausgelegt. Die Abgrenzung ihres genauen Anwendungsbereichs ist daher schwierig. Es gibt jedoch zwei Anhaltspunkte, an denen sich die Klärung dieser Bestimmung orientieren könnte.

⁽¹²⁸⁾ In der Rechtssache C-306/16 ist ein Urteil des Gerichtshofes in dieser Frage zu erwarten.

⁽¹²⁹⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

Zunächst einmal wurde diese Bestimmung in den gemeinsamen Standpunkt aufgenommen, um eine Lösung anzubieten für den Fall, dass sich das Problem der Schichtarbeiter stellen sollte, die für die letzte Schicht am Samstag und die erste Schicht am Montag eingeteilt sind, sodass sie nur eine kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden in Anspruch nehmen könnten ⁽¹³⁰⁾. Zweitens hat der Gerichtshof wiederholt festgestellt, dass in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie Ausnahmen von ihrem Anwendungsbereich und ihren Bestimmungen eng auszulegen sind ⁽¹³¹⁾.

Obgleich diesen Gesichtspunkten keine entscheidende Bedeutung zukommt und diese Ausnahmeregelung auch auf andere Fälle als auf Schichtarbeiter angewandt werden könnte, sollte von ihr nur zurückhaltend und in konkreten Einzelfällen Gebrauch gemacht werden.

VI. WÖCHENTLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT

Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt.

Die Arbeitszeitrichtlinie kann insofern als konkreter Ausdruck dieses Rechts angesehen werden, als in Artikel 6 eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt ist:

„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.“

Den Rahmen für die Konkretisierung dieses Rechts bildet ein Bezugszeitraum, der in Artikel 16 festgelegt ist:

„Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

[...] b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral; [...]“.

Während Abweichungen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nur für „selbstständig erwerbstätige Personen“ und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig sind, die einer Opt-out-Option zugestimmt haben, sind Abweichungen vom Bezugszeitraum gemäß Artikel 16 in anderen, im Folgenden beschriebenen Fällen möglich, werden jedoch durch Artikel 19 eingeschränkt, wie in Kapitel IX unten beschrieben.

Der Sonderstatus der Begrenzung der Wochenarbeitszeit wurde auch vom Gerichtshof betont, der mehrfach festgestellt hat, dass „in Anbetracht sowohl des Wortlauts [der Richtlinie] als auch ihrer Zielsetzung und Systematik die verschiedenen Bestimmungen, die sie in Bezug auf die Höchstdauer der Arbeit und die Mindestruhezeit enthält, besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer als ein zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit bestimmter Mindestanspruch zugutekommen müssen“ ⁽¹³²⁾.

A. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

1. Welche Zeiten müssen für die wöchentliche Höchstarbeitszeit berücksichtigt werden?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt für den oben beschriebenen und vom Gerichtshof ⁽¹³³⁾ verwendeten Begriff der Arbeitszeit.

⁽¹³⁰⁾ Begründung des überprüften Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 16. November 1993, KOM(93) 578 endg. — SYN 295, Seite 3, Änderung Nr. 5.

⁽¹³¹⁾ Zu den Ausnahmen vom Anwendungsbereich siehe: Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 35. Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 24. Zu den Ausnahmeregelungen siehe: Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 89; Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 40.

⁽¹³²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 100; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 49; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹³³⁾ Siehe insbesondere das Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 93-95; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 50.

Darüber hinaus ist in der Richtlinie ausdrücklich festgelegt, dass Überstunden bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen sind. Dies entspricht der [oben dargelegten](#) Definition des Begriffs Arbeitszeit, der nicht zwischen „gesetzlicher“ Arbeitszeit und Zeitspannen unterscheidet, die zum Beispiel nach nationalem Recht als „Überstunden“ oder „Bereitschaftszeit“ gelten und insbesondere für die Zwecke der Bezahlung unterschiedlich behandelt werden.

2. Die Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Siebentageszeitraum. Damit wird ein Mindeststandard festgelegt und die Mitgliedstaaten können, [wie oben dargelegt, auch ein höheres Schutzniveau](#) vorsehen.

3. Absolute Höchstdauer

In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof betont, dass die Mitgliedstaaten die Reichweite der Arbeitszeitrichtlinie nicht einseitig festlegen können, d. h. die Mitgliedstaaten dürfen in ihrer Umsetzung der Richtlinie das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 Absatz 2 auf eine Arbeitszeit von nicht mehr als 48 Stunden pro Woche ⁽¹³⁴⁾ keinen Bedingungen oder Beschränkungen unterwerfen.

Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten die Wirksamkeit dieser Bestimmung sicherstellen müssen. Er kam zum Beispiel zu dem Schluss, dass die Anwendung einer Maßnahme, bei der ein Arbeitnehmer gegen seinen Willen auf einen anderen Dienstposten versetzt wird, weil er die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gefordert hat, die praktische Wirksamkeit dieser Bestimmung zunichtemacht: *„Die Angst vor solchen Retorsionsmaßnahmen, gegen die keine Klagemöglichkeit gegeben wäre, könnte nämlich Arbeitnehmer, die sich durch eine von ihrem Arbeitgeber getroffene Maßnahme für beschwert halten, davon abschrecken, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen, und wäre folglich geeignet, die Verwirklichung des mit der Richtlinie verfolgten Ziels in schwerwiegender Weise zu gefährden.“* ⁽¹³⁵⁾

Ferner stellte der Gerichtshof fest, dass bereits eine Überschreitung dieser Obergrenze gegen diese Bestimmung verstößt, ohne dass darüber hinaus nachgewiesen werden braucht, dass dem Arbeitnehmer ein spezifischer Nachteil entstanden ist. ⁽¹³⁶⁾

B. Eine Obergrenze, die als Durchschnittswert berechnet werden kann

1. Wie lange ist der Bezugszeitraum?

Wie in Artikel 6 festgelegt, kann die wöchentliche Arbeitszeit, die zur Überprüfung der Einhaltung der Obergrenze herangezogen wird, als Durchschnittswert berechnet werden. Die Mitgliedstaaten können für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für alle Branchen und alle Tätigkeiten einen Zeitraum von bis zu vier Monaten festlegen.

Ausnahmsweise kann der Bezugszeitraum in bestimmten Fällen verlängert werden; für diese Fälle gilt Artikel 19. Weitere Einzelheiten zu den Bedingungen für diese Ausnahmen und deren Umfang werden in Kapitel IX dargelegt. Angesichts der eingeschränkten Möglichkeiten einer Abweichung vom Bezugszeitraum hat der Gerichtshof jedenfalls festgehalten, dass „der Bezugszeitraum auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten darf“, und sich somit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „ein Mindestschutz bestimmen [lässt], der auf jeden Fall zu verwirklichen ist“ ⁽¹³⁷⁾.

2. Welche Zeiten dürfen nicht in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?

Im Hinblick auf den Bezugszeitraum, der zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit herangezogen wird, ist in Artikel 16 der Richtlinie Folgendes festgelegt: *„Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral“.*

Dies bedeutet, dass die Abwesenheit von der Arbeit während dieser Zeiten nicht andere Zeitspannen ausgleichen kann, in denen die Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit überschritten wurde.

⁽¹³⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 99; Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 52; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹³⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 65-66.

⁽¹³⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 53.

⁽¹³⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 69.

Die Richtlinie gewährleistet einen bezahlten Jahresurlaub von vier Wochen. Hingegen werden der Anspruch auf Krankheitsurlaub und „die Modalitäten für seine Ausübung [...] beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts von diesem nicht geregelt“⁽¹³⁸⁾. Daher ist auf die nationale(n) Definition(en) des Begriffs Krankheitsurlaub Bezug zu nehmen, wenn zu bestimmen ist, welche Zeiträume für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht herangezogen oder als neutral behandelt werden sollten.

3. Welche Zeiten können in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?

Angesichts des Wortlauts von Artikel 16 Buchstabe b und trotz fehlender Rechtsprechung des Gerichtshofs zu dieser Frage ist die Kommission der Auffassung, dass in Fällen, in denen das nationale Recht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anspruch auf mehr als vier Wochen bezahlten Jahresurlaub zugesteht, es dem betreffenden Mitgliedstaat frei steht, ob er diesen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub in die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einbezieht oder davon ausschließt.

C. Eine unmittelbar wirksame Bestimmung

Der Gerichtshof hat befunden, dass Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 93/104 in Verbindung mit den Bestimmungen zum Bezugszeitraum alle Voraussetzung erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.⁽¹³⁹⁾

Obwohl der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit angepasst werden kann, stellte der Gerichtshof fest, dass „dieser Gestaltungsspielraum [schließt] nicht die Möglichkeit aus, Mindestrechte zu bestimmen“, und dass die Bestimmungen genau und unbedingt sind⁽¹⁴⁰⁾. In der Folge stellte der Gerichtshof fest, dass die Bestimmungen des Artikels 6 Absatz 2 der Richtlinie „dem Einzelnen einen Anspruch darauf geben, dass der Bezugszeitraum für die Festlegung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zwölf Monate nicht überschreitet“⁽¹⁴¹⁾.

Gleichwohl kann eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, weshalb sie im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen, nicht angewendet werden kann („unmittelbare horizontale Wirkung“).⁽¹⁴²⁾

Es obliegt nämlich vor allem den nationalen Gerichten, den Rechtsschutz zu gewährleisten, der jeder Einzelperson aus dieser Bestimmung erwächst, und das nationale Recht soweit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zweckes dieser Richtlinie auszulegen, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen.⁽¹⁴³⁾

Darüber hinaus erlaubt es die unmittelbare Wirkung einer Bestimmung den Bürgerinnen und Bürgern, sich in einem Verfahren gegen den Staat oder öffentliche Einrichtungen, die dem Staat zugerechnet werden können, wie regionale Behörden, Städte oder Gemeinden⁽¹⁴⁴⁾, auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, darauf zu berufen, wenn diese eine Bestimmung nicht innerhalb der Frist in nationales Recht umgesetzt haben oder wenn die Umsetzung unzureichend war⁽¹⁴⁵⁾ („vertikale unmittelbare Wirkung“). Dies kann wiederum zur Anwendung des Grundsatzes der Staatshaftung für Verluste oder Schäden führen, die Einzelnen aufgrund von Verstößen gegen EU-Recht entstanden sind. Der Staat kann dann haftbar gemacht werden und muss Einzelnen unter bestimmten Bedingungen, die von den nationalen Gerichten zu prüfen sind, einen Anspruch auf Entschädigung gewähren.⁽¹⁴⁶⁾

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass weiterhin eine Ausnahme in den Fällen besteht, in denen der betreffende Mitgliedstaat Gebrauch von einer relevanten Abweichung macht, wie der für [selbstständig erwerbstätige Personen](#), den speziellen Bestimmungen zu [Arbeitnehmern an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen](#) oder der individuellen [Opt-out](#)-Möglichkeit. Dies setzt jedoch die Einhaltung aller Bedingungen voraus, die laut Richtlinie für die betreffenden Abweichungen gelten.⁽¹⁴⁷⁾

⁽¹³⁸⁾ Urteil vom 20. Januar 2009, *Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer u. a./Her Majesty's Revenue and Customs*, verbundene Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Rn. 27.

⁽¹³⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 104-106; Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 59; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 68.

⁽¹⁴¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 70.

⁽¹⁴²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 108-109.

⁽¹⁴³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 110-113.

⁽¹⁴⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 61; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 38-39.

⁽¹⁴⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 45-48.

⁽¹⁴⁷⁾ Siehe insbesondere das Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 58-59 zur Opt-out-Möglichkeit.

VII. BEZAHLTER JAHRESURLAUB

Der Gerichtshof hat sich mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sehr eingehend befasst und befunden, dass er ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft und der Europäischen Union ist. ⁽¹⁴⁸⁾

Dieses Recht ist auch ausdrücklich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt, die die gleiche Rechtsgültigkeit hat wie die Verträge. Artikel 31 Absatz 2 der Charta lautet: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

A. Das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub

Artikel 7 Absatz 1 lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.“

Die Richtlinie lässt keine Abweichung von Artikel 7 Absatz 1 zu. ⁽¹⁴⁹⁾ Der Gerichtshof hat festgestellt, dass mit diesem Urlaub zweierlei bezweckt wird: den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Erholung zu bieten und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. ⁽¹⁵⁰⁾

Der Gerichtshof hat befunden, dass der Anspruch auf Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf ⁽¹⁵¹⁾, und dass sich die zuständigen nationalen Behörden bei der Durchführung an die ausdrücklich in der Richtlinie 2003/88/EG festgelegten Beschränkungen ⁽¹⁵²⁾ zu halten haben.

⁽¹⁴⁸⁾ Urteil vom 26. Juni 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil vom 16. März 2006, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd und Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd und J. C. Caulfield u. a./Hanson Clay Products Ltd, verbundene Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, Rn. 48; Urteil vom 6. April 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, Rechtssache C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, Rn. 28; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil vom 22. April 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, Rn. 28; Urteil vom 15. September 2011, *Williams u. a./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, Rn. 17; Urteil vom 22. November 2011, *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 28; Urteil vom 21. Juni 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) u. a.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Rn. 16; Urteil vom 8. November 2012, *Alexander Heimann und Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH*, verbundene Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, Rn. 22; Beschluss vom 21. Februar 2013, *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, Rn. 16; Beschluss vom 13. Juni 2013, *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, Rn. 27; Urteil vom 22. Mai 2014, *Z.J. R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, Rn. 14; Urteil vom 12. Juni 2014, *Gülşay Bollacke/K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, Rn. 15; Urteil vom 11. November 2015, *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, Rn. 26; Urteil vom 30. Juni 2016, *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, Rn. 19; Urteil vom 20. Juli 2016, *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, Rn. 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 41-43; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 16. Siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 34. In seinem Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 52 merkte der Gerichtshof an, dass es nicht zulässig ist, dass Abweichungen von diesem Recht durch vertragliche Vereinbarung abbedungen werden.

⁽¹⁵⁰⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 31; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁵¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 29, Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 18, Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 22-23; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 29; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁵²⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 19.

1. Vier Wochen bezahlter Mindestjahresurlaub

Vier Wochen bezahlter Urlaub pro Jahr ist eine Mindestvorschrift. Während dieser Zeit „muss der Arbeitnehmer nämlich normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist“ ⁽¹⁵³⁾.

Der Anspruch auf Jahresurlaub beträgt vier Wochen; das bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während vier Kalenderwochen von ihren beruflichen Pflichten freigestellt werden müssen, unabhängig davon, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Bei der Umrechnung der vier Wochen bezahlten Jahresurlaubs in eine Anzahl von Arbeitstagen, während denen die Arbeitnehmer von ihren Arbeitspflichten befreit sind, ist die Berechnung „der Ansprüche auf bezahlten Mindestjahresurlaub im Sinne der Richtlinie 2003/88 im Hinblick auf die als Arbeit geleisteten und im Arbeitsvertrag hierfür vorgesehenen Tage oder Stunden und/oder Teile davon vorzunehmen“ ⁽¹⁵⁴⁾.

Der Gerichtshof hat entschieden, dass „was die Entstehung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub betrifft, die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden sind, wobei die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit im Vergleich zur Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen ist“ ⁽¹⁵⁵⁾.

In Fällen, in denen Arbeitnehmer von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit wechseln, hat der Gerichtshof befunden, dass es mit der Richtlinie unvereinbar wäre, den Pro-rata-temporis-Grundsatz rückwirkend auf den während der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Jahresurlaubsanspruch anzuwenden, da dadurch die erworbenen Ansprüche gemindert würden. ⁽¹⁵⁶⁾ Die Verringerung der Arbeitszeit kann also nicht den Anspruch auf Jahresurlaub mindern, den Arbeitnehmer bereits erworben haben. ⁽¹⁵⁷⁾ Im umgekehrten Fall, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit wechselt, muss für den Zeitraum nach der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs in jedem Fall ein neuer Anspruch berechnet werden, und zwar nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. ⁽¹⁵⁸⁾

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen anzuwenden ⁽¹⁵⁹⁾, darunter die Gewährung von mehr als vier Wochen bezahlten Jahresurlaubs, bleibt von der Richtlinie unberührt. In solchen Fällen kann der Mitgliedstaat andere Bedingungen für den Anspruch und die Gewährung des zusätzlichen Urlaubs festlegen. ⁽¹⁶⁰⁾

2. Bedingungsloser Anspruch auf Mindesturlaub für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In Artikel 7 Absatz 1 ist festgelegt, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat. Der Gerichtshof hat festgestellt, dass „jeder Arbeitnehmer“ auch Arbeitnehmer/innen einschließt, die wegen eines kurz- oder langfristigen Krankheitsurlaubs der Arbeit fernbleiben, unabhängig davon, ob sie während des Urlaubsjahres tatsächlich gearbeitet haben. ⁽¹⁶¹⁾

Laut Richtlinie wird der bezahlte Jahresurlaub „nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung [...], die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind“ gewährt. Der Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Richtlinie es den Mitgliedstaaten verwehrt, den allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeräumten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub dadurch einseitig einzuschränken, dass sie eine Voraussetzung für diesen Anspruch aufstellen, die bewirkt, dass bestimmte Arbeitnehmer von diesem Anspruch ausgeschlossen sind. ⁽¹⁶²⁾ So hat der Gerichtshof zum Beispiel entschieden, dass es den Mitgliedstaaten nicht erlaubt ist, einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub davon abhängig zu machen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 13 Wochen lang ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. ⁽¹⁶³⁾ Desgleichen dürfen die Mitgliedstaaten keine Bedingungen aufstellen, die es bestimmten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unmöglich machen, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. ⁽¹⁶⁴⁾

⁽¹⁵³⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 32-34; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 32; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 38 und 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 47-48; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 34-37.

⁽¹⁶¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 40.

⁽¹⁶²⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 48-53; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁶³⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 64; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 16.

Die Mitgliedstaaten haben jedoch einen gewissen Regulierungsspielraum bezüglich der Art, wie der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrgenommen werden kann. Dazu könnten zum Beispiel zählen, „die Planung der Urlaubszeiten, die eventuelle Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber vorher mitzuteilen, wann er seinen Urlaub nehmen will, das Erfordernis der Ableistung einer Mindestarbeitszeit, bevor der Urlaub genommen werden kann, die Kriterien für die anteilmäßige Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr andauert, usw.“⁽¹⁶⁵⁾.

— Anspruch auf und Gewährung von Urlaub in der ersten Zeit nach der Einstellung

Die Mitgliedstaaten können zwar zum Beispiel die Art und Weise festlegen, „wie die Arbeitnehmer den Urlaub nehmen können, der ihnen für die ersten Wochen ihrer Beschäftigung zusteht“⁽¹⁶⁶⁾, sie dürfen jedoch keine Regelung erlassen, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erwerben⁽¹⁶⁷⁾.

— Festlegung des Urlaubs

Die Festlegung des bezahlten Jahresurlaubs ist in der Richtlinie nicht geregelt. Diese erfolgt im nationalen Recht, in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Vereinbarungen. Wie unten erläutert, ist in der Richtlinie festgelegt, dass Arbeitnehmer/innen, die ihren geplanten Urlaub nicht nehmen können, weil er sich mit einer anderen Urlaubszeit überschneidet (Krankheitsurlaub, Mutterschaftsurlaub oder eine andere Urlaubszeit, deren Zweck sich nicht mit dem des Anspruchs auf Jahresurlaub deckt), Anspruch darauf haben, diese Urlaubszeiten zu einem späteren Zeitpunkt zu nehmen, falls nötig, auch außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums⁽¹⁶⁸⁾, wobei der Übertragungszeitraum im Falle eines Langzeitkrankheitsurlaubs⁽¹⁶⁹⁾ bestimmten Einschränkungen unterliegt.

— Übertragung und mögliches Erlöschen des Urlaubsanspruchs

Im nationalen Recht können Bedingungen für die Inanspruchnahme des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub festgelegt werden, einschließlich der Bedingungen für die Übertragung dieses Anspruchs am Ende eines Urlaubsjahres.

Zur Frage der Übertragung hat der Gerichtshof festgestellt, dass „sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zwar dann vollständig [entfaltet], wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird, doch verliert diese Ruhezeit ihre Bedeutung insoweit nicht, wenn sie in einem späteren Zeitraum genommen wird.“⁽¹⁷⁰⁾

Der Gerichtshof hat sich eingehend zur Notwendigkeit eines Übertragungszeitraums geäußert, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf Jahresurlaub erloschen ist, nicht die Möglichkeit hatte, seinen Anspruch auszuüben.⁽¹⁷¹⁾ Der Gerichtshof vertritt den Standpunkt, dass eine Übertragung unvermeidlich ist, wenn ein durch EU-Recht gewährleisteter Urlaub sich mit einem anderen durch EU-Recht gewährleisteten⁽¹⁷²⁾ Urlaub überschneidet, und wenn es sich um einen Krankheitsurlaub handelt⁽¹⁷³⁾.

Das Erlöschen eines Urlaubsanspruchs ist daher auf die Fälle beschränkt, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, den Anspruch auszuüben. So kann der Anspruch zum Beispiel nicht am Ende des im nationalen Recht festgelegten Bezugszeitraums erlöschen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, Jahresurlaub zu nehmen⁽¹⁷⁴⁾, außer in der vom Gerichtshof zugelassenen Ausnahme, die eine Einschränkung des Übertragungszeitraums im Falle eines Langzeitkrankheitsurlaubs gestattet (siehe Teil C).

⁽¹⁶⁵⁾ Vortrag der Kommission in der Rechtssache C-173/99, auf den in den Schlussanträgen von Generalanwalt Tizzano vom 8. Februar 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, Rn. 34, und in den Schlussanträgen des Generalanwalts Trstenjak vom 16. Juni 2011, *Williams u. a./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, Rn. 37, verwiesen wird.

⁽¹⁶⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O.

⁽¹⁶⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O.

⁽¹⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 33; siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 30; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 24.

⁽¹⁷¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 22.

⁽¹⁷²⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 24.

⁽¹⁷³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O.

⁽¹⁷⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 43 und 55; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19.

3. Zahlung eines Urlaubsentgelts

Der Gerichtshof hat betont: „Die Richtlinie [...] behandelt den Anspruch auf Jahresurlaub und den auf Zahlung des Urlaubsentgelts nämlich als die zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs.“ Das vorgeschriebene Urlaubsentgelt „soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen“⁽¹⁷⁵⁾. Daher vertrat der Gerichtshof folgende Ansicht: „Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.“⁽¹⁷⁶⁾

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „müssen [...] für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten“⁽¹⁷⁷⁾ und „eine solche Verringerung des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers hinsichtlich seines bezahlten Jahresurlaubs, aufgrund deren er möglicherweise davon absieht, sein Recht auf diesen Urlaub tatsächlich auszuüben, verstößt gegen das mit Art. 7 [...] verfolgte Ziel“⁽¹⁷⁸⁾; der Zeitpunkt der Verringerung des Arbeitsentgelts ist unerheblich⁽¹⁷⁹⁾.

Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass es mit der Richtlinie unvereinbar ist, die Zahlungen für den Jahresurlaub in Teilbeträgen über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt zu leisten. Er hat betont, dass das Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt gezahlt werden sollte, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt:⁽¹⁸⁰⁾ Der Zeitpunkt, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub gezahlt wird, muss die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in Bezug auf das Entgelt in eine Lage versetzen, die mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.⁽¹⁸¹⁾

In Fällen, in denen sich das Entgelt aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt, hat der Gerichtshof festgestellt, dass „die Bestimmung des gewöhnlichen Entgelts, auf das der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat“⁽¹⁸²⁾, eine spezifische Prüfung erfordert. Der Gerichtshof hat klargestellt, dass alle Bestandteile des Gesamtentgelts, die an die persönliche und berufliche Stellung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anknüpfen, während des bezahlten Jahresurlaubs fortzuzahlen sind. Als Beispiele führte er Zulagen für eine Führungsposition, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die berufliche Qualifikation an.⁽¹⁸³⁾

Wenn Zulagen untrennbar mit der Erfüllung der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag zu erfüllenden Aufgaben verbunden sind und als Teil des Gesamtentgelts berechnet werden, sind sie bei der Berechnung des Entgelts, auf das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs Anspruch hat, zu berücksichtigen.⁽¹⁸⁴⁾ In gleicher Weise ist eine Provision, die für die Durchführung von Aufgaben laut Arbeitsvertrag gezahlt wird, wie eine Verkaufsprovision, bei der Berechnung des Entgelts zu berücksichtigen.⁽¹⁸⁵⁾ Die Beurteilung des als repräsentativ geltenden Referenzzeitraums für die Berechnung des während des Jahresurlaubs zu zahlenden Mittelwertes ist Sache der nationalen Gerichte.⁽¹⁸⁶⁾

Dagegen müssen Entgeltbestandteile, die ausschließlich „gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, welche bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben entstehen, wie Kosten, die mit dem Zeitraum verbunden sind,“⁽¹⁸⁷⁾ nicht berücksichtigt werden.

4. Unmittelbare Wirkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub

Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Artikel 7 inhaltlich unbedingt und hinreichend genau ist und somit die Kriterien erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.⁽¹⁸⁸⁾ Wenn ein Mitgliedstaat diese Bestimmung nicht oder nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt hat, bedeutet dies, dass sich eine Einzelperson an die nationalen Gerichte wenden kann, um den Anspruch auf vier Wochen bezahlten Mindestjahresurlaub gegenüber dem Staat oder öffentlichen Einrichtungen in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen oder als Behörden durchzusetzen.⁽¹⁸⁹⁾

⁽¹⁷⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 49 und 58; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 60; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 58-59.

⁽¹⁷⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 50; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 58; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 63.

⁽¹⁸¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 59-63.

⁽¹⁸²⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 27.

⁽¹⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 32-33.

⁽¹⁸⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 33-35.

⁽¹⁸⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 34-39.

In einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen ist es zwar normalerweise nicht möglich, sich auf die „unmittelbare Wirkung“ einer Richtlinie zu berufen; nationale Richter sind jedoch verpflichtet, das nationale Recht so weit wie möglich gemäß dem in der Richtlinie festgelegten Recht auf Jahresurlaub ausulegen. ⁽¹⁹⁰⁾

Die Kommission verweist auf die Tatsache, dass der Gerichtshof auch im Hinblick auf Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als einen besonders wichtigen Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft und der Europäischen Union ⁽¹⁹¹⁾ die „unmittelbare horizontale Wirkung“, d. h. „unmittelbare Wirkung“ in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen bekräftigen könnte. Damit wären die nationalen Gerichte verpflichtet, die volle Wirksamkeit dieses Grundsatzes zu gewährleisten, u. a. indem sie erforderlichenfalls jede diesem Grundsatz entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen. ⁽¹⁹²⁾

In jedem Fall könnte die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit der Richtlinie geschädigte Partei Ersatz für den durch den Staat verursachten Verlust oder Schaden fordern und unter bestimmten Bedingungen, die die nationalen Gerichte zu prüfen haben, Schadenersatzanspruch erhalten. ⁽¹⁹³⁾

B. Anspruch auf eine finanzielle Vergütung anstelle des bezahlten Jahresurlaubs

Artikel 7 Absatz 2 lautet:

„(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

1. Anspruch auf eine finanzielle Vergütung

Laut Richtlinie ist es gestattet, den bezahlten Jahresurlaub, auf den die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte und der nicht genommen wurde, durch eine finanzielle Vergütung zu ersetzen. ⁽¹⁹⁴⁾

Mit der finanziellen Vergütung bestehender Urlaubsansprüche soll verhindert werden, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Situation entsteht, „in der dem Arbeitnehmer jeder Genuss dieses Anspruchs, selbst in finanzieller Form, verwehrt wird“ ⁽¹⁹⁵⁾, da er keinen bezahlten Jahresurlaub mehr nehmen kann.

Der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung ist an zwei Voraussetzungen geknüpft, nämlich „dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte.“ ⁽¹⁹⁴⁾ Darüber hinaus legt die Richtlinie keine weitere Voraussetzung fest. Insbesondere hat der Gerichtshof befunden, dass eine finanzielle Vergütung nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass im Vorfeld ein entsprechender Antrag gestellt wurde. ⁽¹⁹⁶⁾

⁽¹⁹⁰⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 19. Januar 2010, *Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, Rn. 47-48.

⁽¹⁹¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 28; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 28; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 28; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 16; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 22; Beschluss in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 16; Beschluss in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 14; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 15; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 25.

⁽¹⁹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-555/07, a. a. O., Rn. 50-51.

⁽¹⁹³⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O. Rn. 43, in der direkt auf das Urteil vom 19. November 1991 verwiesen wird, *Andrea Francovich und Danila Bonifazi u. a./Italienische Republik*, verbundene Rechtssachen C-6/90 und C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 29; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 27-28.

Wie der Gerichtshof betonte, kann laut Artikel 7 Absatz 2 bezahlter Jahresurlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist. ⁽¹⁹⁷⁾ Hingegen würde „die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung für den übertragenen Mindestjahresurlaub jedenfalls einen mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, darauf zu verzichten“ ⁽¹⁹⁸⁾.

Bei aufrehtem Arbeitsverhältnis darf keine ersatzweise finanzielle Vergütung gezahlt werden. Es ist unerheblich, ob Gründe, die mit der Produktion oder der Organisation des Unternehmens im Zusammenhang stehen, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer daran gehindert haben, den Jahresurlaub in Anspruch zu nehmen. ⁽¹⁹⁹⁾

Wurde das Arbeitsverhältnis beendet, so spielt der Grund für die Beendigung keine Rolle. ⁽²⁰⁰⁾ Um die Wirksamkeit dieser Bestimmung der Richtlinie zu gewährleisten, besteht auch dann Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des bezahlten Jahresurlaubs, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet ⁽²⁰¹⁾, in den Ruhestand tritt ⁽²⁰²⁾ oder stirbt ⁽²⁰³⁾.

2. Höhe der finanziellen Vergütung

Die Richtlinie legt nicht fest, wie die ersatzweise Vergütung des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu berechnen ist.

Der Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Mitgliedstaaten darauf zu achten haben, dass die nationalen Anwendungsmodalitäten den sich aus der Richtlinie ergebenden Grenzen Rechnung tragen. Sie müssen vorsehen, dass die finanzielle Vergütung „in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt“ ⁽²⁰⁴⁾. Dies bedeutet, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, das während des Jahresurlaubs weitergezahlt werden muss, für die Berechnung der finanziellen Vergütung maßgebend ⁽²⁰⁵⁾ ist, die für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses zusteht ⁽²⁰⁶⁾.

3. Zusätzliche Urlaubsansprüche

Wenn im nationalen Recht mehr als die in der Richtlinie festgelegten vier Wochen Jahresurlaub vorgesehen sind, können die Mitgliedstaaten selbst entscheiden, ob sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diesen Urlaub während ihres Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnten, eine finanzielle Vergütung vorsehen, und sie können die Bedingungen für die Gewährung dieses zusätzlichen Anspruchs festlegen. ⁽²⁰⁷⁾

C. Zusammenspiel zwischen bezahltem Jahresurlaub und anderen Arten von Urlaub

Der Gerichtshof hat entschieden, dass „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht einen anderen durch dieses Recht gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²⁰⁸⁾, einschließlich der unvermeidbaren Übertragung des gesamten oder teilweisen Jahresurlaubs auf das folgende Jahr, wenn mehrere Arten von Urlaub zusammenfallen ⁽²⁰⁹⁾.

Im Falle von Urlaubsansprüchen gemäß nationalem Recht stellte der Gerichtshof fest, dass der Zweck des Urlaubs ermittelt werden muss, um Schlussfolgerungen in Bezug auf etwaige Überschneidungen mit dem bezahltem Jahresurlaub ziehen zu können.

⁽¹⁹⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29-30; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 20; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 28-29.

⁽²⁰⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 28.

⁽²⁰¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 29.

⁽²⁰²⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 31.

⁽²⁰³⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 24.

⁽²⁰⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 57-60.

⁽²⁰⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 25.

⁽²⁰⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 61.

⁽²⁰⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 36-37; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 39.

⁽²⁰⁸⁾ Urteil vom 14. April 2005, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg*, Rechtssache C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

⁽²⁰⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

1. Mutterschaftsurlaub

Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Mutterschaftsurlaub und der bezahlte Jahresurlaub verschiedenen Zwecken dienen: Ersterer dient dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft und dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind in der Zeit nach der Entbindung. ⁽²¹⁰⁾ Diese Auslegung erschien geboten, um „die Beachtung der arbeitsvertraglichen Rechte einer Arbeitnehmerin im Fall eines Mutterschaftsurlaubs zu gewährleisten.“ ⁽²¹¹⁾

Daraus folgt, „dass eine Arbeitnehmerin ihren Jahresurlaub auch dann zu einer anderen Zeit als der ihres Mutterschaftsurlaubs nehmen können muss, wenn der Mutterschaftsurlaub zeitlich mit dem durch eine betriebliche Kollektivvereinbarung allgemein festgelegten Jahresurlaub für die gesamte Belegschaft zusammenfällt.“ ⁽²¹²⁾ Aus diesem Wortlaut lässt sich ableiten, dass es sich um einen absoluten Grundsatz handelt und dass, im Gegensatz zum Krankheitsurlaub (siehe unten), die Übertragung von bezahltem Jahresurlaub nicht eingeschränkt werden kann. Der Gerichtshof hat bekräftigt, dass „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht einen anderen durch dieses Recht gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²¹³⁾.

Im Lichte der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillender Arbeitnehmerinnen ⁽²¹⁴⁾ fügte der Gerichtshof hinzu, dass dies nicht nur für den bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen gilt, sondern auch für jeden darüber hinausgehenden im nationalen Recht ⁽²¹⁵⁾ vorgesehenen Jahresurlaub.

2. Elternurlaub und andere durch EU-Recht geschützte Arten von Urlaub

Sollten andere Arten von Urlaub in das EU-Recht aufgenommen werden, so geht die Kommission davon aus, dass der vom Gerichtshof festgelegte Grundsatz gelten würde, wonach „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht den Anspruch auf einen anderen gemeinschaftsrechtlich gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²¹⁶⁾. Wenn sich verschiedene Arten von durch EU-Recht geschützten Urlaubsansprüchen überschneiden, könnte dies dazu führen, dass der Jahresurlaub ganz oder teilweise auf das Folgejahr übertragen wird.

3. Krankheitsurlaub

Im Gegensatz zum Anspruch auf Mutterschaftsurlaub unterliegt der Anspruch auf Krankheitsurlaub und die Modalitäten für seine Ausübung nicht dem EU-Recht. Trotzdem hat der Gerichtshof Grenzen für das nationale Recht für die Fälle festgelegt, in denen sich bezahlter Jahresurlaub und Krankheitsurlaub überschneiden.

Dies beruht darauf, dass mit den beiden Urlaubsarten unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. Mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht werden, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Mit dem Anspruch auf Krankheitsurlaub soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, sich von einer Krankheit zu erholen, aufgrund deren sie arbeitsunfähig waren. ⁽²¹⁷⁾

a. Anspruch im Falle des Krankheitsurlaubs

Wie oben ausgeführt, behalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, da dieser nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass sie während des festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben. ⁽²¹⁸⁾

b. Ausübung des Anspruchs im Falle eines Krankheitsurlaubs

Der Gerichtshof hat klargestellt, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, ob sie die Inanspruchnahme von Jahresurlaub während eines Krankheitsurlaubs gestatten oder verbieten. ⁽²¹⁹⁾

⁽²¹⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 32;

⁽²¹¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 27.

⁽²¹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 41.

⁽²¹³⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 32-33; Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 24.

⁽²¹⁴⁾ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

⁽²¹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 45.

⁽²¹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

⁽²¹⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 25.

⁽²¹⁸⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 41; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 20; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 24.

⁽²¹⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28-31; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 25.

Wenn Arbeitnehmer während dieser Zeit jedoch keinen Jahresurlaub nehmen möchten, muss der Jahresurlaub zu einer anderen Zeit gewährt werden. ⁽²²⁰⁾ Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Voraus festgelegten bezahlten Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, berechtigt ist, den Jahresurlaub auf seinen Antrag ⁽²²¹⁾ zu einer späteren Zeit zu nehmen, unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während des festgelegten bezahlten Jahresurlaubs eingetreten ist ⁽²²²⁾.

Die Unternehmensinteressen können zwar bei der Festlegung eines neuen Zeitraums für den Jahresurlaub der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, der Anspruch, den Jahresurlaub zu einem späteren Zeitpunkt zu nehmen, darf jedoch nicht in Frage gestellt werden. ⁽²²³⁾ Der Arbeitgeber muss daher der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer den Jahresurlaub zu einer anderen Zeit gewähren, die mit diesen Interessen vereinbar ist, ohne von vornherein auszuschließen, dass sich diese Zeit außerhalb des Bezugszeitraums für den fraglichen Jahresurlaub befindet. ⁽²²⁴⁾

c. Übertragung im Falle eines Krankheitsurlaubs

Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während eines Teils oder des ganzen Jahres krank ist, kann sie/er unter Umständen keinen bezahlten Jahresurlaub nehmen, obwohl der Anspruch darauf nach wie vor besteht.

Wie oben ausgeführt, hat der Gerichtshof zwar festgestellt, dass „*sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zwar dann vollständig [entfaltet], wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird,*“ er ist jedoch der Ansicht, dass diese Ruhezeit ihre Bedeutung insoweit nicht verliert, wenn sie in einem späteren Zeitraum genommen wird ⁽²²⁵⁾. Deshalb hat der Gerichtshof entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht am Ende des Bezugszeitraums erlischt, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon im Krankheitsurlaub befand und nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben; ⁽²²⁶⁾ vielmehr sollte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch übertragen dürfen, gegebenenfalls auf einen Zeitraum außerhalb des Bezugszeitraums für den Jahresurlaub ⁽²²⁷⁾.

Die Mitgliedstaaten dürfen den Zeitraum, in dem bezahlter Jahresurlaub übertragen werden kann, begrenzen. ⁽²²⁸⁾ Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Arbeitnehmer nicht berechtigt sind, die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die sie während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit erworben haben, unbegrenzt anzusammeln. ⁽²²⁸⁾

Der Gerichtshof hat jedoch ebenfalls festgestellt, dass „*ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten [muss]*“ ⁽²²⁹⁾. Ein Übertragungszeitraum von neun Monaten, der also kürzer als der Bezugszeitraum ist, auf den er sich bezieht, gewährte daher nicht die positive Wirkung eines bezahlten Jahresurlaubs als Erholungszeitraum und könne deshalb nicht verwendet werden, um das Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen. ⁽²³⁰⁾ Hingegen hielt er einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten für zulässig. ⁽²³¹⁾

d. Finanzielle Vergütung bei Krankheitsurlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teiles davon krankgeschrieben war, hat der Gerichtshof entschieden, dass der Ausschluss einer finanziellen Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub gegen Artikel 7 Absatz 2 verstößt. ⁽²³²⁾

4. Andere auf nationaler Ebene geregelte Arten von Urlaub

Wenn Arbeitnehmer/innen aufgrund des nationalen Rechts Anspruch auf andere Arten von Urlaub haben, entscheidet der Zweck des Urlaubs darüber, wie mit einer eventuellen Überschneidung mit bezahltem Jahresurlaub umzugehen ist.

⁽²²⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 25.

⁽²²¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 20; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 26.

⁽²²²⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 21.

⁽²²³⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 24.

⁽²²⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽²²⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 30.

⁽²²⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 38-49; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19.

⁽²²⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 23.

⁽²²⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 28-35.

⁽²²⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 38-40.

⁽²³⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 41-43; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 38.

⁽²³¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 44.

⁽²³²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 62; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 31.

Im Falle eines „Genesungsurlaubs“ befand der Gerichtshof, dass die Erwägungen zum Krankheitsurlaub anzuwenden waren, und legte den Grundsatz fest, dass, wenn sich der Zweck des auf nationaler Ebene gewährten Urlaubs vom Zweck des bezahlten Jahresurlaubs unterscheidet, der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer der Jahresurlaub in einem anderer Zeitraum zu gewähren ist. ⁽²³³⁾

Trotzdem war der Gerichtshof der Auffassung, dass bei einer bestimmten Art von Urlaub, die nach nationalem Recht gewährt wird, die nationalen Gerichte festzustellen haben, ob — im Sinne der Auslegung des Gerichtshofs und im Lichte seiner Leitlinien sowie der für die Gewährung des Urlaubs auf nationaler Ebene relevanten Faktoren — der Zweck dieses Anspruchs sich vom Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub unterscheidet. ⁽²³⁴⁾

VIII. NACTARBEIT, SCHICHTARBEIT UND ARBEITSRHYTHMUS

Die Arbeitszeitrichtlinie trägt der besonderen Eigenart von Nachtarbeit und bestimmten belastenden Formen der Arbeitsorganisation Rechnung. ⁽²³⁵⁾ Daher enthält die Richtlinie neben allgemeinen Bestimmungen zu Ruhezeiten und zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit Sonderbestimmungen zu Nachtarbeit, Schichtarbeit und anderen Arbeitsrhythmen, die unten im Einzelnen angeführt sind.

A. Dauer der Nachtarbeit

In Artikel 8 der Richtlinie ist festgelegt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

- a) die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet;
- b) Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

Zum Zweck von Buchstabe b) wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.“

Mit diesem Artikel werden zwei Einschränkungen für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter festgelegt: Eine gilt für alle, die in der Nacht arbeiten, die andere nur für Nachtarbeiter, deren Arbeit spezielle Gefahren birgt oder körperlich oder geistig besonders belastend ist. Für den Begriff „Nachtarbeit“ wird auf die Begriffsbestimmung in [Kapitel IV.B](#) verwiesen.

1. Beschränkung der durchschnittlichen Dauer von Nachtarbeit

Mit der Richtlinie wird die durchschnittliche Arbeitszeit für alle Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter auf acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum begrenzt.

a. Beschränkung der „Arbeitszeit“

Diese Einschränkung gilt für die Arbeitsstunden von „Nachtarbeitern“. Das heißt, sie bezieht sich auf die gesamte Arbeitszeit, nicht nur die „Nachtzeit“ (siehe Kapitel IV).

Dazu kommt, dass in Artikel 8 zwar auf die „normale Arbeitszeit“ Bezug genommen wird, aus den Begriffsbestimmungen für „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ in Kapitel IV sowie aus dem Erwägungsgrund 8 der Richtlinie folgt jedoch, dass jede „Arbeitszeit“ einschließlich Überstunden für diese Begrenzung der Nachtarbeit zu berücksichtigen ist.

⁽²³³⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 32.

⁽²³⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 24–31.

⁽²³⁵⁾ Richtlinie 2003/88/EG, Erwägungsgrund 7: „Untersuchungen zeigen, dass der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert und dass lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind und ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen können.“

Da diese Begrenzung ein Durchschnittswert ist, können die Mitgliedstaaten den Bezugszeitraum selbst festlegen. Gemäß Artikel 16 Buchstabe c ist der Bezugszeitraum nach Anhörung der Sozialpartner oder direkt in Tarifverträgen oder Vereinbarungen auf nationaler oder regionaler Ebene festzulegen.

b. *Durchschnitt innerhalb eines „Bezugszeitraums“*

Der ursprünglich vorgeschlagene Bezugszeitraum von maximal 14 Tagen ⁽²³⁶⁾ ist in der verabschiedeten Fassung der Richtlinie nicht enthalten. Der Bezugszeitraum wird von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festgelegt, und zwar ohne ausdrückliche Einschränkung.

Im Lichte des mit der Richtlinie verfolgten Ziels — Festlegung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz — und angesichts der Notwendigkeit, die Wirksamkeit der Bestimmung zur Nachtarbeit zu wahren, sollte der Bezugszeitraum für Nachtarbeit jedoch deutlich kürzer sein als jener für die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Wenn für beide derselbe Bezugszeitraum festgelegt würde, würde die Bestimmung zur Nachtarbeit de facto ins Leere laufen, da bei Einhaltung der durchschnittlichen 48-Stunden-Arbeitswoche und der wöchentlichen Ruhezeit automatisch eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden gewährleistet wäre.

Gemäß Artikel 16 Buchstabe c gilt, dass die wöchentliche Ruhezeit bei der Berechnung des Durchschnitts nicht berücksichtigt wird, wenn sie in den Bezugszeitraum fällt. In den Erwägungsgründen 5 und 7 der Richtlinie wird ausgeführt, dass „alle Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten erhalten sollten“ und „lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind“. Hingegen wird die tägliche Ruhezeit, die die Arbeitszeit der betreffenden Arbeitskräfte naturgemäß einschränkt und dafür sorgt, dass diese in den Genuss regelmäßiger Ruhezeiten kommen, bei der Berechnung des Durchschnitts berücksichtigt.

2. Höchstgrenze für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist

a. *Absolute Höchstgrenze*

Diese absolute Höchstgrenze von acht Stunden gilt für die Arbeitsstunden von „Nachtarbeitern“. Sie umfasst daher die gesamte Arbeitszeit (z. B. Überstunden), nicht nur die „Nachtzeit“.

Im Gegensatz zur Beschränkung der durchschnittlichen Dauer gilt die Höchstgrenze für diese besondere Art der Nachtarbeit laut Artikel 8 Buchstabe b für „einen 24-Stunden-Zeitraum“. Sie kann nicht als Durchschnitt berechnet werden. Dies bedeutet, dass die betroffenen Arbeitskräfte in bestimmten 24-Stunden-Zeiträumen zwar weniger arbeiten können, in anderen Zeiträumen, in denen sie Nachtarbeit leisten, dürfen sie jedoch nie die Höchstgrenze von acht Stunden überschreiten.

Während die Beschränkung der durchschnittlichen Dauer für alle Arbeitsstunden von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern gilt, kommt diese absolute Obergrenze nur für den Zeitraum zum Tragen, in dem die betreffenden Arbeitskräfte tatsächlich Nachtarbeit leisten. Wenn ein „Nachtarbeiter, dessen Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist,“ in einem bestimmten 24-Stunden-Zeitraum keine Nachtarbeit leistet, gilt für diesen Zeitraum nicht die absolute Acht-Stunden-Höchstgrenze, sondern die durchschnittliche Begrenzung. Das heißt, die Arbeitskraft könnte länger als acht Stunden arbeiten, sofern sie im fraglichen Zeitraum keine Nachtarbeit leistet.

b. *Mit besonderen Gefahren verbundene Arbeit*

In der Richtlinie werden die Begriffe „besondere Gefahren oder erhebliche körperliche oder geistige Anspannung“ nicht definiert. Vielmehr werden sie von den Mitgliedstaaten überlassen, sie im Rahmen des nationalen Rechts und/oder nationaler Gepflogenheiten oder in Kollektivverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt.

Die Richtlinie bestimmt, dass die besonderen Auswirkungen und Gefahren von Nachtarbeit unabhängig davon zu berücksichtigen sind, wie die „mit besonderen Gefahren oder erheblicher körperlicher oder geistiger Anspannung

⁽²³⁶⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM (90) 317 endg. — SYN 295.

verbundene Arbeit“ definiert wird. Als Richtschnur kann Erwägungsgrund 7 dienen, in dem auf „Umweltstörungen“ und „bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation“ hingewiesen wird, die sich nachteilig auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Im ursprünglichen Kommissionsvorschlag wurden „Akkordarbeit, Fließbandarbeit und sonstige taktgebundene Arbeit“ als entsprechende Beispiel angeführt. ⁽²³⁷⁾

B. Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit

Artikel 9 umfasst folgende Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

a) der Gesundheitszustand der Nachtarbeiter vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird;

b) Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich damit verbunden sind, dass sie Nachtarbeit leisten, soweit jeweils möglich auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden, für die sie geeignet sind.

(2) Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands gemäß Absatz 1 Buchstabe a) unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

(3) Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands gemäß Absatz 1 Buchstabe a) kann im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.“

1. Der Anspruch von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern auf Untersuchung ihres Gesundheitszustands

a. Untersuchung des Gesundheitszustands vor Aufnahme der Arbeit

Laut Artikel 9 der Richtlinie haben alle in Artikel 2 Absatz 4 definierten „Nachtarbeiter“ (siehe Kapitel IV oben) Anspruch darauf, dass ihr Gesundheitszustand überprüft wird, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen.

Diese Bestimmung ist vergleichbar mit jener des Artikels 4 des IAO-Übereinkommens 171, in der es heißt: „Die Arbeitnehmer müssen das Recht haben, sich auf Verlangen einer unentgeltlichen Prüfung ihres Gesundheitszustands zu unterziehen und sich beraten zu lassen, wie die mit ihrer Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme verringert oder vermieden werden können: a) vor der Aufnahme einer Tätigkeit als Nachtarbeiter; [...]“.

Die Prüfung des Gesundheitszustandes muss stattfinden, bevor die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Nachtarbeit eingeteilt wird, d. h., bevor die betreffende Person ihre Nachtarbeit aufnimmt.

Anders als im IAO-Übereinkommen enthält die Richtlinie keinen Verweis auf das Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, sondern verleiht ihnen den Anspruch auf eine Untersuchung ihres Gesundheitszustands, bevor sie die Arbeit aufnehmen.

b. Untersuchung des Gesundheitszustandes in regelmäßigen Zeitabständen

„Nachtarbeiter“ haben auch Anspruch darauf, dass ihr Gesundheitszustand „regelmäßig“ überprüft wird. Die Zeitabstände sind nicht festgelegt, sodass die Mitgliedstaaten diese bestimmen können.

Im Rechtssetzungsverfahren zum Erlass der Arbeitszeitrichtlinie 1993 schlug das Europäische Parlament ⁽²³⁸⁾ bis zum 40. Lebensjahr eine Untersuchung pro Jahr und danach zwei Untersuchungen pro Jahr vor. Dieser Vorschlag wurde von der Kommission ⁽²³⁹⁾ aufgegriffen, jedoch nicht in die endgültige Fassung des Textes ⁽²⁴⁰⁾ übernommen.

⁽²³⁷⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM(90) 317 endg. — SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Europäisches Parlament, Beschluss betreffend den Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf die Annahme einer Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (C3-0241/93 — SYN 295) (ABl. C 315 vom 22.11.1993).

⁽²³⁹⁾ Von der Kommission vorgeschlagene Änderung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. April 1991, KOM(91) 130 endg. — SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Richtlinie 93/104/EG.

c. Die Untersuchung des Gesundheitszustands muss kostenlos sein

Laut Richtlinie muss die Untersuchung des Gesundheitszustands zwar für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kostenlos sein, es wird jedoch nicht festgelegt, ob der Arbeitgeber oder eine dritte Partei, z. B. arbeitsmedizinische Dienste, die Kosten übernehmen sollten; das heißt die Mitgliedstaaten können das selbst entscheiden.

d. Ärztliche Schweigepflicht

Die Arbeitszeitrichtlinie regelt, dass die kostenlose Untersuchung des Gesundheitszustandes, auf die Arbeitnehmer vor der Aufnahme ihrer Arbeit und danach in regelmäßigen Abständen Anspruch haben, der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt.

Im Gegensatz zum IAO-Übereinkommen sieht die Richtlinie keine ausdrückliche Ausnahme vor für einen „Befund, der die Untauglichkeit zur Nachtarbeit ergeben hat“⁽²⁴¹⁾.

e. Möglichkeit, die Untersuchungen im Rahmen des nationalen Gesundheitssystems durchzuführen

Nach der Richtlinie können diese Überprüfungen des Gesundheitszustands im Rahmen des nationalen Gesundheitssystems erfolgen, sie müssen es aber nicht.

2. Versetzung von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern in Tagarbeit aus gesundheitlichen Gründen

Diese Bestimmung ist mit Artikel 6 des IAO-Übereinkommens 171⁽²⁴²⁾ vergleichbar; dieser besagt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund von Nachtarbeit Gesundheitsprobleme haben, nach Möglichkeit zu einer geeigneten Tagarbeit versetzt werden.

In der Richtlinie finden sich keine Einzelheiten zum Verfahren oder dazu, wie die Gesundheitsprobleme und die Verbindung mit Nachtarbeit nachzuweisen sind. Diese Fragen können daher auf nationaler Ebene entschieden werden.

Für Arbeitsstellen, auf die die betroffenen Personen versetzt werden sollten, legt die Richtlinie lediglich fest, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sie geeignet sein müssen und dass es „Tagarbeit“ sein muss. Die Versetzung sollte „nach Möglichkeit“ erfolgen.

Im Gegensatz zum IAO-Übereinkommen⁽²⁴²⁾ sind in der Richtlinie Fälle, in denen eine Versetzung nicht möglich wäre, ebenso wenig angeführt wie Leistungen oder Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Versetzung sich trotz Gesundheitsproblemen aufgrund von Nachtarbeit als unmöglich erweist.

C. Garantien bei Nachtarbeit

In Artikel 10 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten können die Arbeit bestimmter Gruppen von Nachtarbeitern, die im Zusammenhang mit der Arbeit während der Nachtzeit einem Sicherheits- oder Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von bestimmten Garantien abhängig machen.“

Diese Bestimmung gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, auf bestimmte „Gruppen von Nachtarbeitern“ höhere Schutzstandards anzuwenden. Ausnahmen sind zwar nicht möglich, jedoch ist ausdrücklich festgelegt, dass zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden können.

Aus der Entstehungsgeschichte der Richtlinie geht hervor, dass das Europäische Parlament mit dieser Bestimmung den Schutz von schwangeren Frauen oder Müttern in den ersten sechs Monaten nach der Entbindung oder nach der Adoption eines Kindes⁽²⁴³⁾ ermöglichen wollte. Der Wortlaut von Artikel 10 lässt das hingegen offen; die Mitgliedstaaten können daher selbst entscheiden, für welche Gruppen solche Garantien gelten und welcher Art diese Garantien sein sollen.

⁽²⁴¹⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C 171, 26. Juni 1990, Artikel 4 Absatz 2.

⁽²⁴²⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C 171, 26. Juni 1990, Artikel 6.

⁽²⁴³⁾ Europäisches Parlament, Beschluss betreffend den Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf die Annahme einer Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (C3-0241/93 — SYN 295) (ABl. C 315 vom 22.11.1993).

D. Unterrichtung bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern

Artikel 11 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit der Arbeitgeber bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt.“

Im ursprünglichen Vorschlag ⁽²⁴⁴⁾ war vorgesehen, dass — angesichts der negativen Auswirkungen von Nachtarbeit auf die Gesundheit — die Arbeitgeber die zuständigen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden systematisch über die regelmäßige Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern informieren ⁽²⁴⁵⁾.

Im endgültigen Text beschränkt sich das Erfordernis, die zuständigen Behörden zu informieren, auf Fälle, in denen die Behörden dies verlangen. Das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten zwar immer noch von den Arbeitgebern verlangen können, dass sie die Behörden über die regelmäßige Inanspruchnahme von Nachtarbeitern informieren, die Richtlinie verpflichtet sie jedoch nicht dazu. Die Richtlinie schreibt lediglich vor, dass die zuständigen Behörden darüber entscheiden, in welchen Fällen die Behörden zu informieren sind.

Diese Pflicht, die Behörden zu informieren, gilt für Arbeitgeber, die „regelmäßig“ Nachtarbeiter einsetzen. Der genaue Umfang des Begriffs „regelmäßig“ ist in der Richtlinie nicht definiert und war auch noch nicht Gegenstand eines Verfahrens vor dem Gerichtshof.

Die Kommission ist der Auffassung, dass Bestimmungen im nationalen Recht, die die Arbeitgeber generell verpflichten, Angaben zu ihren Arbeitnehmern, zur Arbeitszeit und zur Arbeitsorganisation zu machen, dieser Anforderung entsprechen könnten.

E. Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Artikel 12 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

- a) Nacht- und Schichtarbeitern hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteil wird, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt;*
- b) die zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Nacht- und Schichtarbeitern gebotenen Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel denen für die übrigen Arbeitnehmer entsprechen und jederzeit vorhanden sind.“*

Diese Bestimmung betrifft sowohl Nacht- als auch Schichtarbeiterinnen und -arbeiter und verlangt von den Mitgliedstaaten, dass sie deren Gesundheit und Sicherheit angemessen schützen sowie dafür sorgen, dass jederzeit Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel zur Verfügung stehen, wie sie für andere Arbeitnehmer gelten.

Laut erstem Absatz haben Arbeitnehmer, die Nacht- oder Schichtarbeit verrichten, Anspruch auf angemessene Maßnahmen, die auf die Art ihrer Arbeit zugeschnitten sind. In Erwägungsgrund 7 wird auf die Tatsache verwiesen, dass *„der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert“*. Im Vorschlag der Kommission wurde auch festgehalten, dass das Ziel darin besteht, *„den besonderen Anforderungen dieser Arbeitsformen wie auch den beim Schichtwechsel üblicherweise auftretenden Schwierigkeiten“* ⁽²⁴⁶⁾ Rechnung zu tragen. Unter diesem Aspekt betrachtet bedeutet Artikel 12, dass der Schutz, der den Arbeitnehmern gewährt wird, sowohl die Tatsache berücksichtigen sollte, dass sie Nacht- oder Schichtarbeit leisten, als auch die Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit verrichten. Mit Blick auf die Schutzmaßnahmen, die ergriffen werden könnten, wurde in der Begründung die Einteilung von Ruhezeiten und Pausen als Beispiel angeführt ⁽²⁴⁶⁾, in der Richtlinie ist dies jedoch nicht festgelegt.

⁽²⁴⁴⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM(90) 317 endg. — SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Begründung zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, Nummer 28.

⁽²⁴⁶⁾ Begründung zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, Nummer 29.

Absatz 2 kann in Verbindung mit Erwägungsgrund 10 gesehen werden, wonach „die Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel ... effizient organisiert und eingesetzt werden [müssen]“. Die Methoden, die die Mitgliedstaaten einsetzen, um ihren Verpflichtungen nachzukommen, können in Verbindung mit jenen in Artikel 5 des IAO-Übereinkommens 171 gesehen werden, der lautet: „Für Arbeitnehmer, die Nacharbeit verrichten, sind geeignete Erste-Hilfe-Einrichtungen bereitzustellen, einschließlich Vorkehrungen, die es gestatten, diese Arbeitnehmer erforderlichenfalls rasch an einen Ort zu bringen, wo sie eine zweckentsprechende Behandlung erhalten können.“ Die Richtlinie ist jedoch weiter gefasst, da sie nicht nur den Schutz erfasst, sondern auch auf Vorsorgeleistungen und -mittel Bezug nimmt. Der genaue Umfang der Erfordernisse wird davon abhängen, welche Schutz- und Vorsorgemaßnahmen für Tagarbeit in den Mitgliedstaaten und in anderen EU-Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ⁽²⁴⁷⁾ festgelegt sind.

F. Arbeitsrhythmus

Artikel 13 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft.“

Diese Bestimmung ist vor allem für Schichtarbeit relevant, aber nicht ausdrücklich darauf beschränkt. Sie erfordert, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die Arbeitgeber dem „allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss“, wenn sie einen neuen Arbeitsrhythmus einführen oder einen bestehenden ändern. In der Richtlinie wird in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von Pausen betont, der Umfang der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen wird jedoch nicht eingeschränkt.

IX. AUSNAHMEREGLUNGEN

Die Arbeitszeitrichtlinie ist ein komplexer Text, da sie darauf abstellt, ein gewisses Maß an Flexibilität einzuräumen, die den verschiedenen Tätigkeiten angemessen ist, und gleichzeitig ein fundiertes Mindestschutzniveau zu gewährleisten. Diese Flexibilität schlägt sich in den Ausnahmeregelungen der Richtlinie nieder, die zahlreich und vielfältig sind, sowohl in Bezug auf die betroffenen Arbeitnehmer und Sektoren als auch in Bezug auf die Bestimmungen, von denen abgewichen kann.

Da die meisten in der Richtlinie niedergelegten Rechte auch unter Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union fallen, ist hervorzuheben, dass in diesem Kontext Artikel 52 gilt, der Folgendes besagt: „Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.“

Die Ausnahmeregelungen der Arbeitszeitrichtlinie haben überdies folgende gemeinsame Merkmale:

Erstens: Sie müssen rechtswirksam umgesetzt worden sein, um in Anspruch genommen werden zu können. Der Gerichtshof hat Folgendes festgehalten: „Da nämlich die in den in Rede stehenden abweichenden Bestimmungen enthaltenen Abweichungen fakultativ sind, verpflichtet das Unionsrecht die Mitgliedstaaten nicht zu ihrer Umsetzung in das nationale Recht.“ ⁽²⁴⁸⁾ Er hat entschieden, dass von der Befugnis, von bestimmten Bestimmungen abzuweichen zu können, nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn „die Mitgliedstaaten die Entscheidung treffen [...], sich auf sie zu berufen“ ⁽²⁴⁸⁾.

Gleichwohl vertrat der Gerichtshof folgende Auffassung: „[I]st das auf eine bestimmte Tätigkeit anwendbare nationale Recht, wenn es trotz Fehlens ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der [Arbeitszeitrichtlinie] die in Artikel 17 der Richtlinie genannten Voraussetzungen erfüllt, richtlinienkonform, [so sind] die nationalen Gerichte [...] durch nichts an seiner Anwendung gehindert.“ ⁽²⁴⁹⁾ Erfüllt also das nationale Recht die Voraussetzungen für die Abweichung, kann es angewandt werden,

⁽²⁴⁷⁾ Insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG und die Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABL L 393 vom 30.12.1989, S. 1).

⁽²⁴⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 51.

⁽²⁴⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 44.

auch wenn es nicht ausdrücklich zur Umsetzung der in der Richtlinie genannten Ausnahmen erlassen wurde. Die Mitgliedstaaten sollten jedoch sicherstellen, dass die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts gewahrt bleiben, u. a. der Grundsatz der Rechtssicherheit, und folglich die Bestimmungen, die fakultative Abweichungen erlauben, „mit der Bestimmtheit und Klarheit umgesetzt werden, die erforderlich sind, um den Erfordernissen dieses Grundsatzes zu genügen“⁽²⁵⁰⁾.

Zweitens gilt: „Die in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Abweichungen müssen als Ausnahmen von der Unionsregelung über die Arbeitszeitgestaltung so ausgelegt werden, dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.“⁽²⁵¹⁾ Das bedeutet nicht nur, dass die Abweichungen auf die Fälle begrenzt sind, für die sie ausdrücklich in der Richtlinie vorgesehen sind, sondern auch, dass der Anwendungsbereich der einzelnen Abweichungen auf die abschließend in der Richtlinie aufgeführten Bestimmungen begrenzt ist.⁽²⁵²⁾

Drittens sind die Abweichungen „engen Voraussetzungen unterworfen, die einen wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten sollen“⁽²⁵³⁾.

Zwar sind in der Richtlinie bereits einige Bedingungen für die einzelnen abweichenden Bestimmungen festgehalten. Die Kommission vertritt jedoch die Auffassung, dass wenn mehrere Aspekte des in der Richtlinie vorgesehenen Schutzes durch die kumulative Inanspruchnahme von Abweichungen geändert werden, weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sein können, um das Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, nicht zu gefährden.

A. Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

In Artikel 17 Absatz 1 ist folgende Abweichung vorgesehen:

„1. Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.“

1. Anwendungsbereich der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

Nach Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie sind Abweichungen zulässig, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.

Wie oben dargelegt, ist Artikel 17 Absatz 1 dahingehend auszulegen, dass sein Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz die abweichenden Bestimmungen ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.⁽²⁵⁴⁾

Diese Ausnahmeregelung gilt für zwei wesentliche Arten von Situationen, die beide „wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit“ bewertet werden müssen. Eine solche Ausnahmeregelung kann daher nach Dafürhalten der Kommission nicht in vollem Umfang auf eine ganze Arbeitnehmergruppe angewandt werden.

Das erste Kriterium für diese Ausnahmeregelung lautet: „wenn die Arbeitszeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird“. Das zweite Kriterium sieht vor, dass die Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbst festlegen können.

⁽²⁵⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 55.

⁽²⁵¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 58. Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 40.

⁽²⁵²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 89. Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 77.

⁽²⁵³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 77. Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 34.

⁽²⁵⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 39-40.

Zu diesen beiden Kriterien hielt der Gerichtshof fest, dass aus dem Wortlaut der Bestimmung hervorgeht, *„dass diese nur für Arbeitnehmer gilt, deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der Natur der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.“* ⁽²⁵⁵⁾ (Hervorhebung durch die Kommission). Das bedeutet, dass die Abweichung nicht für Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern nur zum Teil selbst festgelegt werden kann.

In der Rechtssache *Isère* befasste sich der Gerichtshof mit der Frage, ob diese Ausnahme für „Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags über den Bildungseinsatz in Ferien- und Freizeitzentren beschäftigt sind“, gilt. Er stützte seine Beurteilung auf das Fehlen von Informationen dazu, ob die betreffenden Arbeitnehmer *„selbst über die Zahl ihrer Arbeitsstunden entscheiden“* konnten, sowie die Tatsache, dass keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die betreffenden Arbeitnehmer *„nicht verpflichtet [waren], zu festen Arbeitszeiten an ihrem Arbeitsplatz anwesend zu sein“*. Er kam zu dem Schluss, dass die betreffenden Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich der abweichenden Bestimmung fielen. ⁽²⁵⁶⁾ Die Möglichkeit der Arbeitnehmer, über Umfang und Einteilung ihrer Arbeitszeit zu entscheiden, ist daher von wesentlicher Bedeutung.

Infolgedessen ist die Kommission der Auffassung, dass unter die Ausnahmeregelung bestimmte hochrangige Führungskräfte fallen könnten, deren gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird, da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können. Auch könnte die Ausnahmeregelung beispielsweise für bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler gelten, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen.

In Artikel 17 Absatz 1 werden drei bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern genannt, deren Arbeitszeit nicht gemessen und/oder im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann: Es sind dies „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“, „Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind“ oder „Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind“.

Angesichts der Tatsache, dass in der Richtlinie die drei Gruppen mit dem Wortlaut *„und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer“* eingeführt werden, hält die Kommission diese Aufzählung für nicht erschöpfend.

Die Richtlinie nennt diese Arbeitnehmer als Beispiele, da sie in der Regel weitgehend selbst entscheiden können, wie sie ihre Arbeitszeit regeln, und als autonome Arbeitnehmer betrachtet werden könnten. Gleichwohl kämen nicht alle unter die genannten Gruppen fallenden Arbeitnehmer, etwa nicht alle leitenden Angestellten, für die Ausnahmeregelung für die sogenannten „autonomen Arbeitnehmer“ nach Artikel 17 Absatz 1 in Frage.

Nicht unter diese Gruppen fallende Arbeitnehmer kommen ebenfalls in Frage, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Es gibt noch keine Rechtsprechung zur Frage, wie die Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“ auf Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen wie der digitalen Plattformwirtschaft, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, angewandt werden könnte. Die hier dargelegten Grundsätze können möglicherweise bei der Beantwortung dieser Frage, die sich demnächst stellen dürfte, hilfreich sein.

2. Die Folgen der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

Die sogenannten „autonomen Arbeitnehmer“ fallen nach wie vor in den Anwendungsbereich der Richtlinie (nur in absoluten Ausnahmefällen können sie ausgeschlossen werden, siehe Kapitel III.B.2). Wie oben ausgeführt, ist diese Ausnahmeregelung unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer anzuwenden und ist auf die in Artikel 17 Absatz 1 genannten Bestimmungen begrenzt, die Folgendes betreffen:

— die tägliche Ruhezeit (Artikel 3),

⁽²⁵⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-484/04, a. a. O., Rn. 20. Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 41. Während der Gerichtshof sich nicht zu den genauen Elementen äußerte, die zu dieser Auslegung führten, wurden in den Schlussanträgen von Generalanwältin Kokott in derselben Rechtssache der Wortlaut, der Zusammenhang und die Ziele der Richtlinie analysiert, um zu dem Schluss zu gelangen, dass die Ausnahme nicht in Fällen angewandt werden kann, in denen die Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern nur zum Teil selbst festgelegt werden kann. Siehe Rechtssache C-484/04, Schlussanträge von Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Verinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 22-32.

⁽²⁵⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 41-43.

- die Ruhepausen (Artikel 4),
- die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Artikel 6),
- die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- die Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

Artikel 17 Absatz 1 enthält keine Bedingungen für Abweichungen von diesen Bestimmungen. Offenbar sind autonome Arbeitnehmer also völlig von diesen ausgeschlossen und haben im Gegensatz zu den unter die unten genannten Ausnahmeregelungen fallenden Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Ausgleichsruhezeiten.

Die betroffenen Arbeitnehmer unterliegen weiterhin allen anderen Bestimmungen der Richtlinie.

B. Ausnahmeregelungen in Bezug auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder angemessenen Schutz

Gemäß Artikel 17 Absatz 3 sind Ausnahmen von den Artikeln 3 (tägliche Ruhezeit), 4 (Ruhepausen), 5 (wöchentliche Ruhezeit), 8 (Dauer der Nachtarbeit) und 16 (Bezugszeiträume) bei bestimmten Tätigkeiten zulässig. Auch Artikel 17 Absatz 4 lässt Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zu. Artikel 18 sieht Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 im Wege von Tarifverträgen vor. Alle anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin.

In Artikel 17 Absatz 2 (und in Artikel 18) ist allerdings die Voraussetzung für alle diese Abweichungen festgelegt, nämlich „dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.“⁽²⁵⁷⁾

1. Die Ausnahmeregelung für „bestimmte Tätigkeiten“ gemäß Artikel 17 Absatz 3

Artikel 17 Absatz 3 lautet:

„3. Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 zulässig:

- a) bei Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers — einschließlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen — oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind;
- b) für den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten, und zwar insbesondere in Bezug auf Wachpersonal oder Hausmeister oder Wach- und Schließunternehmen;
- c) bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei
 - i) Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, einschließlich der Tätigkeiten von Ärzten in der Ausbildung, Heimen sowie Gefängnissen,
 - ii) Hafen- und Flughafenpersonal,
 - iii) Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematografischer Produktion, Post oder Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten,
 - iv) Gas-, Wasser- oder Stromversorgungsbetrieben, Hausmüllabfuhr oder Verbrennungsanlagen,
 - v) Industriezweigen, in denen der Arbeitsprozess aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann,

⁽²⁵⁷⁾ Artikel 18 ist in der englischen Fassung leicht anders formuliert, und die Voraussetzung lautet wie folgt: „equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection“. Dieser geringfügige Formulierungsunterschied kommt in der französischen, deutschen oder italienischen Fassung der Richtlinie weniger zum Tragen.

- vi) Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
- vii) landwirtschaftlichen Tätigkeiten,
- viii) Arbeitnehmern, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind;
- d) im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls, insbesondere
 - i) in der Landwirtschaft,
 - ii) im Fremdenverkehr,
 - iii) im Postdienst;
- e) im Fall von Eisenbahnpersonal
 - i) bei nichtständigen Tätigkeiten,
 - ii) bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit in Zügen verbringen, oder
 - iii) bei Tätigkeiten, die an Fahrpläne gebunden sind und die die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufs sicherstellen;
- f) unter den in Artikel 5 Absatz 4 der Richtlinie 89/391/EWG aufgeführten Bedingungen;
- g) im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls.“

a. Betroffene Bereiche und Tätigkeiten

Die meisten Elemente in Artikel 17 Absatz 3 beziehen sich auf bestimmte Bereiche und Tätigkeiten. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass diese Abweichungen auch im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls zulässig sind (Buchstabe g) oder bei „Vorkommnissen [...], die auf nicht von [dem Arbeitgeber] zu vertretende anormale und unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können“⁽²⁵⁸⁾ (Buchstabe f).

Nach Auffassung des Gerichtshofs ist die Aufzählung der Bereiche und Tätigkeiten in Artikel 17 Absatz 3 nicht erschöpfend.⁽²⁵⁹⁾

Insbesondere entschied er, dass die nachstehenden Tätigkeiten unter die in Artikel 17 Absatz 3 vorgesehenen Ausnahmen fallen können: Tätigkeiten des medizinischen und Pflegepersonals in Teams der medizinischen Grundversorgung⁽²⁶⁰⁾, Ambulanzdienste⁽²⁶¹⁾, Tätigkeiten in Ferien- und Freizeitzentren, bei denen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss⁽²⁶²⁾, sowie Feuerwehrdienste⁽²⁶³⁾.

Somit können diese Abweichungen für Tätigkeiten gelten, die nicht ausdrücklich in Artikel 17 Absatz 3 aufgeführt sind, sofern sie in Zusammenhang mit einem der dort genannten Punkte stehen.

b. Bestimmungen, bei denen Abweichungen zulässig sind

Die Abweichungen betreffen folgende Bestimmungen:

- tägliche Ruhezeit (Artikel 3),
- Ruhepausen (Artikel 4),
- wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

⁽²⁵⁸⁾ Artikel 5 Absatz 4 der Richtlinie 89/391/EWG.

⁽²⁵⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 48.

⁽²⁶⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 42-45; Beschluss in der Rechtssache C-241/99, a. a. O., Rn. 29-32.

⁽²⁶¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 97.

⁽²⁶²⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 49.

⁽²⁶³⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 49.

Die anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin, und der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass diese Abweichung es nicht erlaubt, „von den Definitionen der Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit in Artikel 2 dieser Richtlinie abzuweichen“⁽²⁶⁴⁾.

2. Ausnahmeregelung für Schichtarbeit und Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind

Artikel 17 Absatz 4 lautet:

„4. Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zulässig:

- a) wenn bei Schichtarbeit der Arbeitnehmer die Gruppe wechselt und zwischen dem Ende der Arbeit in einer Schichtgruppe und dem Beginn der Arbeit in der nächsten nicht in den Genuss der täglichen und/oder wöchentlichen Ruhezeit kommen kann;
- b) bei Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind, insbesondere im Fall von Reinigungspersonal.“

Diese Ausnahmeregelung war bislang nicht Gegenstand der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Sie ist auf Abweichungen von den Bestimmungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit begrenzt. Alle anderen Bestimmungen der Richtlinie bleiben daher anwendbar, und wie bei allen Ausnahmeregelungen in diesem Teil gilt die Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

3. Ausnahmeregelung für alle Sektoren im Wege von Tarifverträgen

In Artikel 18 heißt es:

„Von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

Mitgliedstaaten, in denen es keine rechtliche Regelung gibt, wonach über die in dieser Richtlinie geregelten Fragen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene Tarifverträge oder Vereinbarungen geschlossen werden können, oder Mitgliedstaaten, in denen es einen entsprechenden rechtlichen Rahmen gibt und innerhalb dessen Grenzen, können im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf geeigneter kollektiver Ebene zulassen.

Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Die Mitgliedstaaten können Vorschriften vorsehen

- a) für die Anwendung dieses Artikels durch die Sozialpartner und
- b) für die Erstreckung der Bestimmungen von gemäß diesem Artikel geschlossenen Tarifverträgen oder Vereinbarungen auf andere Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten.“

In ihrem Vorschlag für die Richtlinie aus dem Jahr 1993⁽²⁶⁵⁾ hob die Kommission hervor, dass bei allen durch die nationalen Praktiken bedingten Unterschieden das Gebiet der Arbeitsbedingungen generell je nach Autonomiegrad der Sozialpartner, die stellvertretend für die öffentliche Hand tätig sind und/oder in Ergänzung zu dieser fungieren, Sache der Sozialpartner ist. Gleichwohl betonte sie, dass Tarifvereinbarungen die Anwendung von Richtlinien zwar fördern können, was allerdings keineswegs bedeuten würde, dass die Mitgliedstaaten von der Verpflichtung entbunden wären, die in den Richtlinien verfolgten Ziele zu verwirklichen.

⁽²⁶⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 91.

⁽²⁶⁵⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990 (KOM(90) 317 endg. — SYN 295, S. 4).

a. Wann kann die Ausnahmeregelung in Anspruch genommen werden?

Der Gerichtshof hat entschieden, dass Artikel 18 gegenüber Artikel 17 Absatz 3 autonome Bedeutung zukommt, sodass die Abweichungen auf eine Reihe von Sektoren oder Tätigkeiten (siehe Abschnitt 1 ⁽²⁶⁶⁾) begrenzt sind.

Das bedeutet, dass Artikel 18 Abweichungen in allen Sektoren zulässt, wenn sie „im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene“ festgelegt wurden.

Der Begriff „Tarifvertrag“ ist in der Richtlinie nicht definiert und offenbar auch nicht in anderen EU-Rechtsakten oder durch den Gerichtshof definiert worden.

Ebenso wird in der Richtlinie nicht näher erläutert, was „Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene“ sind.

Die Kommission ist daher der Ansicht, dass diese Begriffe durch nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definiert werden müssen. Hierbei haben die Mitgliedstaaten dennoch die bestehenden völkerrechtlichen Normen für Tarifverhandlungen und Tarifverträge ⁽²⁶⁷⁾ zu berücksichtigen, da es — wie der Gerichtshof in Bezug auf andere im Unionsrecht und in der Arbeitszeitrichtlinie verwendete Begriffe befand — nicht ausreichen würde, ein Dokument lediglich als „Tarifvertrag“ zu bezeichnen. ⁽²⁶⁸⁾

b. Was lassen die Ausnahmeregelungen zu?

Die Bestimmungen, von denen im Wege von Tarifverträgen abgewichen kann, sind in Artikel 18 aufgeführt und betreffen:

- die tägliche Ruhezeit (Artikel 3),
- die Ruhepausen (Artikel 4),
- die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- die Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

Die anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin.

4. Erfordernis der Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten oder, in Ausnahmefällen, eines angemessenen Schutzes

Artikel 17 Absatz 2 lautet:

„2. Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, kann im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden.“

⁽²⁶⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 32-36.

⁽²⁶⁷⁾ Siehe insbesondere: Internationale Arbeitsorganisation, Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, R091 vom 29. Juni 1951; Empfehlung betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, R163 vom 19. Juni 1981; Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, C098 vom 1. Juli 1949; Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen, C154 vom 3. Juni 1981. Siehe auch Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechtes und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, C151 vom 27. Juni 1978, Artikel 7, in dem nicht nur von „Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten“ die Rede ist, sondern auch von „anderen Verfahren [...], die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung dieser Bedingungen erlauben“.

⁽²⁶⁸⁾ Insbesondere hat der Gerichtshof wiederholt festgestellt, „dass es für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts ohne Bedeutung ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis nach nationalem Recht ein Rechtsverhältnis sui generis ist“, siehe insbesondere Urteil in der Rechtssache C-316/13, a. a. O., Rn. 31.

Artikel 18 bestimmt ebenfalls:

„[...] Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten. [...]“

Ungeachtet geringfügiger Unterschiede im Wortlaut bestimmter Sprachfassungen sehen beide Bestimmungen dieselben Voraussetzungen für Abweichungen nach Artikel 17 Absätze 3 und 4 und Artikel 18 vor. ⁽²⁶⁹⁾

Es sind zwei „Ebenen“ von Bedingungen vorgesehen: In den meisten Fällen müssen den betroffenen Arbeitnehmern „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ gewährt werden; „in Ausnahmefällen“, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, sollten die betroffenen Arbeitnehmer jedoch „einen angemessenen Schutz“ erhalten.

a. Verpflichtung zur Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten

Jede Abweichung muss durch eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit ausgeglichen werden. Bei jeder Abweichung von den Bestimmungen über die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit oder die Ruhepausen sind dem Arbeitnehmer, der eine Ruhezeit teilweise oder zur Gänze nicht in Anspruch nehmen konnte, die fehlenden Zeiteinheiten als Ausgleich zu gewähren.

Nach Dafürhalten der Kommission ergibt sich bei Abweichungen von der durchschnittlichen Dauer der Nacharbeit und den Bezugszeiträumen die Ausgleichsruhezeit automatisch. Dann müsste nämlich der Durchschnitt weiterhin gelten, würde jedoch über einen anderen Zeitraum berechnet, sodass der Ausgleich während dieses Zeitraums gewährleistet wäre. Jeder andere Ansatz würde die Möglichkeit, von diesen Bestimmungen abzuweichen, ausschließen.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind gleichwertige Ausgleichsruhezeiten „dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeiten gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegt, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren“ (Hervorhebung durch die Kommission) ⁽²⁷⁰⁾. Der Gerichtshof hat in der Tat betont, dass sich der Arbeitnehmer „aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen können [muss], um sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen“ ⁽²⁷¹⁾.

Die Kommission geht davon aus, dass das Fehlen einer Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber auch bedeutet, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht in Rufbereitschaft sein kann, obwohl Rufbereitschaft als Ruheperiode gilt (siehe Kapitel IV). In der Tat muss der Arbeitnehmer während der Ausgleichsruhezeiten ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachgehen können.

Zur Frage, wann die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten gewährt werden müssen, hat der Gerichtshof diese Verpflichtung in Bezug auf die tägliche Ruhezeit klargestellt und festgehalten, dass Ruheperioden unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen müssen, deren Ausgleich sie dienen ⁽²⁷²⁾, und „nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen“ ⁽²⁷¹⁾. „Um die Sicherheit und einen wirksamen Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird“ ⁽²⁷³⁾. Dagegen „kann die Ableistung einer Reihe von Arbeitsperioden ohne Zwischenschaltung der erforderlichen Ruhezeit gegebenenfalls zu einer Schädigung des Arbeitnehmers führen oder zumindest dessen körperliche Fähigkeiten übersteigen und damit seine Gesundheit und Sicherheit gefährden, so dass eine erst nach diesen Perioden gewährte Ruhezeit nicht geeignet ist, den Schutz der fraglichen Belange ordnungsgemäß zu gewährleisten“ ⁽²⁷⁴⁾.

Demnach könnte ein Mitgliedstaat gegebenenfalls die Möglichkeit vorsehen, die gesamte tägliche Mindestruhezeit oder einen Teil davon — allerdings nur vorübergehend — zurückzustellen, sofern der Arbeitnehmer die gesamte Ruhezeit, die ihm rechtlich zusteht, innerhalb des darauffolgenden Berechnungszeitraums erhält.

⁽²⁶⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 90.

⁽²⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 94; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 50.

⁽²⁷¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95.

⁽²⁷²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 94.

⁽²⁷³⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 51.

⁽²⁷⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 96.

Der Gerichtshof hat sich nicht speziell zur zeitlichen Gestaltung der gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten in Zusammenhang mit Abweichungen von den wöchentlichen Ruhezeiten, den Ruhepausen, der durchschnittlichen und absoluten Obergrenze für die Nachtarbeit oder den Bezugszeiträumen geäußert.

Was die Ruhepausen betrifft, so ist die Kommission der Meinung, dass der Ausgleich wie im Fall der täglichen Ruhezeit so schnell wie möglich gewährt werden sollte, spätestens jedoch vor der nächsten Arbeitsperiode.

Was die wöchentliche Ruhezeit betrifft, so ist die Kommission der Auffassung, dass sich die Situation etwas anders als bei der täglichen Ruhezeit darstellt, sowohl unter dem Aspekt der physiologischen Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer als auch in Bezug auf den zweiwöchigen Bezugszeitraum für die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit. Sie vertritt daher die Auffassung, dass der Ausgleich für nicht in Anspruch genommene wöchentliche Ruhezeiten nicht „unmittelbar“ gewährt werden muss, sondern innerhalb eines Zeitrahmens, der gewährleistet, dass dem Arbeitnehmer zum Schutz seiner Sicherheit und Gesundheit regelmäßige Ruhezeiten gewährt werden, u. a. da bereits durch tägliche oder Ausgleichsruhezeiten sichergestellt ist, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird.

b. „Angemessener Schutz“ in Ausnahmefälle

Die „zweite Ebene“ der zulässigen Abweichung ist die Gewährung eines angemessenen Schutzes, falls gleichwertige Ausgleichsruhezeiten nicht gewährt werden können.

Wie der Gerichtshof entschied, lässt „Artikel 17 nämlich nur unter ganz außergewöhnlichen Umständen zu, dass ein Arbeitnehmer ‚einen anderen angemessenen Schutz‘ erhält, weil die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist“ ⁽²⁷⁵⁾.

In seinem späteren Urteil in der Rechtssache *Isère* verwies der Gerichtshof allerdings auf Erwägungsgrund 15, der lautet: „In Anbetracht der Fragen, die sich aufgrund der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen stellen können, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen dieser Richtlinie vorzusehen, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten sind.“

In diesem Urteil hat der Gerichtshof entschieden, dass die Betroffenen, nämlich die Beschäftigten in Ferien- und Freizeitzentren, die Gelegenheits- und Saisonstätigkeiten ausüben, die der Bildung und Betreuung von Minderjährigen dienen, und die eine permanente Überwachung der betreffenden Minderjährigen sicherstellen, unter die zweite Ebene der Abweichung gemäß Artikel 17 Absatz 2 fallen können. ⁽²⁷⁶⁾

Nach Auffassung des Gerichtshofs könnte es aufgrund des „besonderen Charakters der Arbeit“ oder des „besonderen Kontextes ihrer Ausübung“ ausnahmsweise erlaubt sein, von den täglichen Ruheperioden und der Verpflichtung abzuweichen, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird. ⁽²⁷⁷⁾

Neben Beschäftigten in Ferien- und Freizeitzentren könnte dies nach Ansicht der Kommission beispielsweise für Angehörige des Militärs bei Einsätzen, die nicht am üblichen Arbeitsplatz stattfinden, gelten.

Allerdings vertrat der Gerichtshof selbst in diesen Fällen folgende Auffassung: Auch wenn Artikel 17 Absatz 2 „den Mitgliedstaaten und gegebenenfalls den Sozialpartnern einen gewissen Ermessensspielraum bei der Schaffung eines angemessenen Schutzes der betroffenen Arbeitnehmer in Ausnahmefällen einräumt, so ändert dies nichts daran, dass dieser Schutz, der die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer betrifft, es den Arbeitnehmern ebenso wie die tägliche Mindestruhezeit nach Art. 3 der Richtlinie oder der gleichwertige Ausgleichszeitraum nach ihrem Art. 17 Abs. 2 ermöglichen soll, sich zu entspannen und von der mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen.“ ⁽²⁷⁸⁾

Dementsprechend entschied der Gerichtshof, dass die Festlegung einer jährlichen Obergrenze für die Zahl der Arbeitstage allein keinesfalls als angemessener Schutz im Sinne von Artikel 17 Absatz 2 angesehen werden kann. ⁽²⁷⁹⁾

⁽²⁷⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 98; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 55.

⁽²⁷⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 45 und 57.

⁽²⁷⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 60.

⁽²⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 59.

⁽²⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 58.

Die Kommission ist der Auffassung, dass in Einklang mit dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, auch in diesen speziellen Fällen der „angemessene Schutz“, der den Arbeitnehmern zu gewähren ist, während des gesamten Zeitraums ausreichend sein muss, um zusätzlich zu dem gleichwertigen Ausgleich nach dem betreffenden Zeitraum eine Erholung zu gewährleisten.

5. Abweichungen von den Bezugszeiträumen

In Artikel 19 wird die Möglichkeit, von dem Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit abzuweichen, wie folgt begrenzt:

„Die in Artikel 17 Absatz 3 und in Artikel 18 vorgesehene Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 Buchstabe b) darf nicht die Festlegung eines Bezugszeitraums zur Folge haben, der länger ist als sechs Monate.

Den Mitgliedstaaten ist es jedoch mit der Maßgabe, dass sie dabei die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer wahren, freigestellt zuzulassen, dass in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden, die auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten dürfen.

Der Rat überprüft vor dem 23. November 2003 anhand eines Vorschlags der Kommission, dem ein Evaluierungsbericht beigefügt ist, die Bestimmungen dieses Absatzes und befindet über das weitere Vorgehen.“

Wie in Kapitel VI erläutert, kann ein Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit ermittelt werden, und nach Artikel 16 Buchstabe b kann sich der Bezugszeitraum für die Berechnung dieses Durchschnitts über bis zu vier Monaten für alle Bereiche und alle Tätigkeiten erstrecken.

Gemäß Artikel 17 Absatz 3 und Artikel 18 sind allerdings Abweichungen von der Bestimmung über die Bezugszeiträume in bestimmten Fällen zulässig. Diese Abweichungen gelten für die Bezugszeiträume für die Gewährung wöchentlicher Ruhezeiten, für die Berechnung der Dauer der Nachtarbeit und den Durchschnitt der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Artikel 19 regelt die letztgenannte Möglichkeit, von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit abzuweichen, und begrenzt diesen auf

- sechs Monate im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften für bestimmte Bereiche oder Tätigkeiten gemäß Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie;
- zwölf Monate im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen und vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Dies gilt für gewisse Bereiche oder bestimmte Tätigkeiten nach Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie, für alle Bereiche nach Artikel 18 der Richtlinie oder für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen nach Artikel 20 der Richtlinie.

C. Die Opt-out-Regelung für die wöchentliche Höchstarbeitszeit

Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie enthält die sogenannte Opt-out-Regelung, die wie folgt lautet:

„1. Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

- a) *kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;*
- b) *keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;*

- c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;
- d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;
- e) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

Vor dem 23. November 2003 überprüft der Rat anhand eines Vorschlags der Kommission, dem ein Evaluierungsbericht beigefügt ist, die Bestimmungen dieses Absatzes und befindet über das weitere Vorgehen.“

1. Verpflichtung zur Umsetzung dieser Bestimmung

Wie bei den vorstehend erläuterten Abweichungen muss diese Bestimmung in nationales Recht umgesetzt werden, damit sie zur Anwendung gelangt. Der Gerichtshof entschied, dass mangels innerstaatlicher Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Abweichungsmöglichkeit diese nicht anzuwenden und somit im konkreten Fall unerheblich für die Entscheidung war. ⁽²⁸⁰⁾ Somit galt für die betroffenen Arbeitnehmer weiterhin die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum einschließlich der Überstunden.

2. Einschlägige Voraussetzungen

Der Artikel enthält eine Reihe besonderer Voraussetzungen, die kumulativ zu erfüllen sind. ⁽²⁸¹⁾

a. Einverständnis des Arbeitnehmers

Der Gerichtshof hat in mehreren Fällen entschieden, dass diese Bestimmung die individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers verlangt. ⁽²⁸²⁾

Insbesondere befand der Gerichtshof, „dass die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag der Zustimmung des Arbeitnehmers selbst [...] nicht gleichsteht.“ ⁽²⁸²⁾ Gestützt wird dies durch das Fehlen von Artikel 6 in der Aufzählung der Artikel, von denen im Wege von Tarifverträgen gemäß Artikel 18 abgewichen darf. ⁽²⁸³⁾

Der Gerichtshof hat ferner klargestellt, dass gewährleistet werden muss, „dass der betroffene Arbeitnehmer, wenn er auf ein ihm unmittelbar durch die Richtlinie eingeräumtes soziales Recht verzichtet, dies frei und in voller Sachkenntnis tut“, ⁽²⁸⁴⁾ und dass seine ausdrückliche Zustimmung erforderlich ist. ⁽²⁸⁴⁾

Der Gerichtshof befand wie folgt: „Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn der Arbeitsvertrag des Betroffenen lediglich auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt, der eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt. Es ist nämlich keineswegs sicher, dass der betroffene Arbeitnehmer beim Abschluss eines solchen Vertrages von der Beschränkung der ihm durch die Richtlinie 93/104 eingeräumten Rechte wusste.“ ⁽²⁸⁵⁾

Die Richtlinie setzt zwar nicht ausdrücklich die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers voraus. Im Licht dieser Rechtsprechung könnte jedoch die Verwendung eines Schriftstücks, in dem die genaue Tragweite des Vertrags festgehalten ist, dazu beitragen, die ausdrückliche und individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers zu belegen.

Der Gerichtshof unterstrich: „Diese Anforderungen sind umso bedeutsamer, als der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber den Willen des Vertragspartners umgehen oder ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann, ohne dass dieser dem ausdrücklich zugestimmt hätte.“ ⁽²⁸⁴⁾

⁽²⁸⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 36-38.

⁽²⁸¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 50.

⁽²⁸²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 74. Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 80.

⁽²⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 73.

⁽²⁸⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 82.

⁽²⁸⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 85.

Demzufolge ist die Kommission ferner der Auffassung, dass der Arbeitnehmer seine Zustimmung widerrufen können muss, wenn gewährleistet sein soll, dass sie auf einer freien Entscheidung beruht. Zwar könne das Recht auf Widerruf beispielsweise an eine angemessene Ankündigungsfrist gekoppelt werden, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, alternative Lösungen zu finden, doch würde es den Zielen der Richtlinie und dieser besonderen Bestimmung zuwiderlaufen, wenn der Verzicht des Arbeitnehmers unbefristet und unwiderruflich wäre.

b. *Keine Nachteile*

Die zweite Bedingung ist, dass keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen dürfen, dass er nicht bereit ist, mehr als die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit zu arbeiten.

Nach Dafürhalten der Kommission bedeutet der Begriff „Nachteile“ nicht nur, dass der betroffene Arbeitnehmer vor einer Entlassung geschützt ist, sondern er umfasst auch sonstige Schäden oder Benachteiligungen, etwa die Umsetzung gegen seinen Willen in eine andere Dienststelle oder auf einen anderen Dienstposten. ⁽²⁸⁶⁾ Nach Ansicht der Kommission gilt diese Verpflichtung, den Arbeitnehmer vor etwaigen Nachteilen zu schützen, auch für den Widerruf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Um diese Bedingung wirksam zu erfüllen, müssen die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen.

c. *Führen von Listen*

Wenn die Opt-out-Möglichkeit genutzt wird, ist mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften dafür zu sorgen, dass die Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führen, die eine solche Arbeit leisten.

d. *Bereitstellung dieser Listen für die Behörden*

Die Listen über alle unter eine Opt-out-Regelung fallenden Arbeitnehmer sind den zuständigen Behörden zur Verfügung zu stellen, die aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Opt-out-Möglichkeit unterbinden oder einschränken können.

e. *Unterrichtung der Behörden über die unter die Opt-out-Regelung fallenden Arbeitnehmer*

Der Arbeitgeber muss die zuständigen Behörden darüber unterrichten, welche Arbeitnehmer der Opt-out-Regelung zugestimmt haben.

3. **Folgen der Opt-out-Regelung**

Wurde die Opt-out-Regelung in innerstaatliches Recht umgesetzt, ist es den einzelnen Arbeitnehmern freigestellt, im Durchschnitt des Bezugszeitraums von bis zu 4 Monaten mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

Angesichts dieser Formulierung und der Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer anzuwenden, bedeutet dies nach Ansicht der Kommission, dass die Opt-out-Regelung in unterschiedlicher Weise genutzt werden kann:

- vollständige Abweichung von Artikel 6 und Artikel 16 Buchstabe b: ein Arbeitnehmer kann mehr als 48 Stunden im Durchschnitt während eines zu bestimmenden Bezugszeitraums arbeiten, der auch zwölf Monate überschreiten kann;

⁽²⁸⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 41-55. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese Rechtssache einen Arbeitnehmer betraf, der nicht unter eine Opt-out-Bestimmung fiel, da sie nicht in nationales Recht umgesetzt worden war. Gleichwohl hat der Gerichtshof angedeutet, dass die gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers erfolgte Umsetzung auf einen anderen Dienstposten, nachdem er die Einhaltung der durchschnittlichen Höchstgrenze von 48 Stunden beantragt hatte, bedeutete, dass dem Arbeitnehmer ein Nachteil entstanden war.

- alternative oder gleichzeitige begrenzte Abweichungen von Artikel 6 und Artikel 16 Buchstabe b. Beispiele:
 - Den Arbeitnehmern wird gestattet, unter Berücksichtigung der Vorschriften über die Ruhezeiten mehr als 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt des für die anderen Arbeitnehmer geltenden Bezugszeitraums zu arbeiten, indem eine höhere Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers festgelegt wird.
 - Den Arbeitnehmern wird gestattet, die Grenze von 48 Stunden im Durchschnitt über einen Zeitraum von 4 Monaten zu überschreiten, wenn diese Begrenzung während eines längeren Bezugszeitraums eingehalten wird — dies entspricht einer Abweichung von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Auf jeden Fall ist darauf hinzuweisen, dass die Opt-out-Regelung keine Abweichungen von anderen als den Bestimmungen des Artikels 6 zulässt, auch nicht von den Artikeln über die Mindestruhezeiten. Sie erlaubt z. B. keine Abweichungen von den Mindestruhezeiten oder den Beschränkungen der Nachtarbeit, und somit ist ihrer Inanspruchnahme eine natürliche Grenze gesetzt.

Wie oben ausgeführt, ist in Artikel 22 festgelegt, dass die Opt-out-Regelung in Anspruch genommen werden kann, wenn „die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer“ eingehalten werden. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass die zuständigen Behörden selbst für Arbeitnehmer, die der Opt-out-Regelung zugestimmt haben, „aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer“ die Überschreitung von 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt unterbinden oder einschränken können. Die genauen Grenzen, die aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlich sind, können von dem jeweiligen Sachverhalt und der Art der betreffenden Tätigkeiten abhängen, jedoch weit unter der theoretischen Obergrenze von 78 Stunden liegen. ⁽²⁸⁷⁾

D. Spezielle Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer und Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen

Artikel 20 lautet:

„1. Die Artikel 3, 4, 5 und 8 gelten nicht für mobile Arbeitnehmer.

Die Mitgliedstaaten treffen jedoch die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die mobilen Arbeitnehmer — außer unter den in Artikel 17 Absatz 3 Buchstaben f) und g) vorgesehenen Bedingungen — Anspruch auf ausreichende Ruhezeiten haben.

2. Vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und sofern die betreffenden Sozialpartner konsultiert wurden und Anstrengungen zur Förderung aller einschlägigen Formen des sozialen Dialogs — einschließlich der Konzertierung, falls die Parteien dies wünschen — unternommen wurden, können die Mitgliedstaaten aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen den in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraum für Arbeitnehmer, die hauptsächlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen ausüben, auf zwölf Monate ausdehnen.

3. Die Kommission überprüft bis zum 1. August 2005 nach Konsultation der Mitgliedstaaten sowie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene die Durchführung der Bestimmungen für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit und Sicherheit, um, falls erforderlich, geeignete Änderungen vorzuschlagen.“

Diese Bestimmung — sowie die nächste betreffend Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen — wurde anlässlich der Änderung der Richtlinie durch die Richtlinie 2000/34 eingefügt. Mit der Änderungsrichtlinie wurde folgendes Ziel verfolgt: „die Bestimmungen der Richtlinie auf möglichst viele Arbeitnehmer anwenden, einschließlich der nicht-mobilen Arbeitnehmer, aller mobilen und nicht-mobilen Arbeitnehmer im Schienenverkehr und auf Offshore-Anlagen; die Bestimmung der Richtlinie zum vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub und einige Bestimmungen in Bezug auf die Nacht- und Schichtarbeit (einschließlich der Untersuchung des Gesundheitszustandes) auf bestimmte mobile Arbeitnehmer ausweiten; außerdem sollen diese Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Ruhezeiten und eine Begrenzung der jährlichen Arbeitsstunden haben. Diese

⁽²⁸⁷⁾ Berücksichtigt man nur den Zeitraum der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit, betragen von den insgesamt 168 Stunden (24 Stunden x 7 Tage) einer Woche die in der Richtlinie vorgeschriebenen Mindestzeiträume der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit bereits 90 Ruhestunden im Durchschnitt (6 Tage x 11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden wöchentliche Ruhezeit). Demzufolge könnte ohne Berücksichtigung von Pausen und der möglichen strengeren Beschränkungen im Fall von Nachtarbeit die Arbeitszeit einen Durchschnitt von 78 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

letzte Bestimmung soll ebenfalls für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen gelten.“⁽²⁸⁸⁾ Somit fallen laut dem sich durch die Änderungen ergebenden Text mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie, wobei jedoch spezielle Ausnahmen vorgesehen sind.

1. Mobile Arbeitnehmer

Fallen mobile Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich einer der sektorspezifischen Richtlinien, ermöglicht die Richtlinie als Alternative zu den Abweichungen gemäß Artikel 17 Absatz 3 und Artikel 18 (siehe Teil B) ihren Ausschluss von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Ruhezeit und die Dauer der Nacharbeit, ohne gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder einen angemessenen Schutz vorzuschreiben.

Gleichwohl fordert die Richtlinie nicht nur die Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, sondern auch, dass die Arbeitnehmer „angemessene Ruhezeiten“ erhalten (siehe Kapitel IV), außer im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls. Trotz des ursprünglichen Vorschlags der Kommission⁽²⁸⁸⁾ lässt der verabschiedete Text keine zusätzlichen Abweichungen von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit mobiler Arbeitnehmer zu.

2. Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen

Für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen können die Mitgliedstaaten die Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 17 Artikel 3 nutzen, von denen bei „Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers — einschließlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen“ Gebrauch gemacht werden kann. In solchen Fällen haben die Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder einen angemessenen Schutz, wie in Teil B dargelegt.

Zusätzlich zu diesen Abweichungen und als Ausnahme von Artikel 19 über Abweichungen von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sieht Artikel 20 allerdings auch einen Bezugszeitraum von 12 Monaten für Arbeitnehmer vor, die hauptsächlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen ausüben. Die Mitgliedstaaten können diesen ausgedehnten Bezugszeitraum aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen festlegen, sofern die Sozialpartner konsultiert wurden und vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.

Mit diesem flexiblen Ansatz in Bezug auf Ruhezeiten für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen wollte man insbesondere „Schichtsysteme mit Schichten von 2 x 12 Stunden für einen Zeitraum von 14 Tagen beibehalten“ und die Tatsache angemessen berücksichtigen, „dass hier weltweit und saisonal bedingt gearbeitet wird, indem die Arbeitsstunden auf Jahresbasis berechnet werden.“⁽²⁸⁹⁾ Eine im Jahr 2006 durchgeführte Bewertung dieser besonderen Bestimmungen kam zu dem Schluss, dass diese angemessen für diesen Sektor sind.⁽²⁹⁰⁾

E. Besondere Ausnahmeregelungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen

In Artikel 21 heißt es:

„1. Die Artikel 3 bis 6 und 8 gelten nicht für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren.

Die Mitgliedstaaten treffen jedoch die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren, Anspruch auf eine ausreichende Ruhezeit hat, und um die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt während eines Bezugszeitraums von höchstens zwölf Monaten zu begrenzen.

⁽²⁸⁸⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, vom 18. November 1998 (KOM(1998) 662 endg., Nummer 13).

⁽²⁸⁹⁾ Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind, vom 15. Juli 1997 (KOM(97) 334, Nummer 60).

⁽²⁹⁰⁾ Bericht der Kommission über die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen vom 22. Dezember 2006 (KOM(2006) 853 endg.).

2. Innerhalb der in Absatz 1 Unterabsatz 2 sowie den Absätzen 3 und 4 angegebenen Grenzen treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass unter Berücksichtigung der Notwendigkeit der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der betroffenen Arbeitnehmer

- a) die Arbeitsstunden auf eine Höchstarbeitszeit beschränkt werden, die in einem gegebenen Zeitraum nicht überschritten werden darf, oder
- b) eine Mindestruhezeit in einem gegebenen Zeitraum gewährleistet ist.

Die Höchstarbeits- oder Mindestruhezeit wird durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, durch Tarifverträge oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt.

3. Für die Arbeits- oder Ruhezeiten geltende folgende Beschränkungen:

a) die Höchstarbeitszeit darf nicht überschreiten:

- i) 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
- ii) 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen,

oder

b) die Mindestruhezeit darf nicht unterschreiten:

- i) 10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
- ii) 77 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

4. Die Ruhezeit kann in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muss; der Zeitraum zwischen zwei aufeinander folgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.

5. In Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen können die Mitgliedstaaten, auch bei der Festlegung von Bezugszeiträumen, Ausnahmen von den in Absatz 1 Unterabsatz 2 sowie den Absätzen 3 und 4 festgelegten Beschränkungen gestatten. Diese Ausnahmen haben so weit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für die Arbeitnehmer Rechnung tragen. Diese Ausnahmen können festgelegt werden

- a) durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, vorausgesetzt, dass — soweit dies möglich ist — die Vertreter der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konsultiert und Anstrengungen zur Förderung aller einschlägigen Formen des sozialen Dialogs unternommen werden, oder
- b) durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern.

6. Der Kapitän eines seegehenden Fischereifahrzeugs hat das Recht, von Arbeitnehmern an Bord die Ableistung jeglicher Anzahl von Arbeitsstunden zu verlangen, wenn diese Arbeit für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, von Personen an Bord oder der Ladung oder zum Zweck der Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen in Seenot erforderlich ist.

7. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, bei denen einzelstaatliches Recht oder einzelstaatliche Praxis während eines bestimmten, einen Monat überschreitenden Zeitraums des Kalenderjahres den Betrieb nicht erlauben, ihren Jahresurlaub gemäß Artikel 7 während dieses Zeitraums nehmen.“

Wie für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen gilt für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, falls sie nicht in den Anwendungsbereich spezifischer Bestimmungen⁽²⁹¹⁾ fallen, die allgemeine Arbeitszeitrichtlinie, die auch besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren, enthält.

Nach Artikel 21 können die Mitgliedstaaten bei diesen Arbeitnehmern von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nacharbeit abweichen.

⁽²⁹¹⁾ Insbesondere Richtlinie 1999/63/EG. Die Richtlinie gilt für „Seeleute“, d. h. „alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes, für das diese Vereinbarung gilt, beschäftigt oder angeheuert sind“, „auf allen seegehenden Schiffen, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden“. In Bezug auf eines der Kriterien für die Anwendbarkeit hält die Richtlinie Folgendes fest: „Im Zweifelsfall hat die zuständige Stelle des jeweiligen Mitgliedstaats zu entscheiden, ob es sich um Seeschiffe oder in der gewerblichen Seeschifffahrt im Sinne dieser Vereinbarung eingesetzte Schiffe handelt. Die entsprechenden Verbände der Reeder, der Seeleute und der Fischer werden hierzu angehört.“

Gleichwohl müssen die Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf „ausreichende Ruhezeiten“ haben (siehe Kapitel IV), und um die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt während eines Bezugszeitraums von höchstens zwölf Monaten zu begrenzen.

Darüber hinaus gilt für diese Arbeitnehmer eine Höchstarbeitszeit oder ist ihnen eine Mindestruhezeit zu gewähren, wobei die jeweiligen Beschränkungen in Artikel 21 Absatz 3 festgelegt sind. Zudem sieht die Richtlinie vor, dass die Ruhezeit in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden kann, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muss, und dass der Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten 14 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Bestimmungen entsprechen denen der Richtlinie 1999/63/EG.

Von diesen nicht sehr strengen Bestimmungen kann zudem noch im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen werden, wobei zwei Bedingungen zu erfüllen sind: i) die Ausnahmen müssen in Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes stehen, und ii) sie können nur aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen gestattet werden. Diese Ausnahmen haben so weit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber zu „häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub“ für die Arbeitnehmer führen.

Des Weiteren muss der Kapitän eines seegehenden Fischereifahrzeugs das Recht haben, von den Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Mindestruhezeit abzuweichen, wenn dies für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, von Personen an Bord oder der Ladung oder zum Zweck der Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen in Seenot erforderlich ist.

Nach Artikel 21 Absatz 7 können die Mitgliedstaaten ferner vorsehen, dass die Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub während eines bestimmten, einen Monat überschreitenden oder länger dauernden Zeitraums des Kalenderjahrs, in dem der Betrieb des Schiffes bzw. der Schiffe nicht erlaubt ist, nehmen müssen.

X. SCHLUSSFOLGERUNG

Die Arbeitszeitrichtlinie ist ein komplexes Instrument. Sie zielt darauf ab, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Festlegung von Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung zu schützen, und sollte rein wirtschaftlichen Erwägungen nicht untergeordnet werden.

Die Richtlinie ist nach wie vor ein flexibles Instrument, da sie, wie in dieser Mitteilung dargelegt, Möglichkeiten für die flexible Anwendung der wichtigsten Vorschriften und verschiedene Ausnahmeregelungen vorsieht, die es ermöglichen, den Besonderheiten gewisser Sektoren oder bestimmter Arbeitnehmergruppen Rechnung zu tragen und gleichzeitig die Arbeitnehmer gegen nachteilige Auswirkungen übermäßig langer Arbeitszeiten oder unangemessener Ruhezeiten zu schützen.

Hervorzuheben ist, dass die Arbeitszeitrichtlinie wie alle EU-Richtlinien für die Mitgliedstaaten verbindlich ist und ihre Bestimmungen in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Daher sind in erster Linie die EU-Mitgliedstaaten dafür verantwortlich, ihre Rechtsordnungen mit Blick auf die Anwendung der Schutzvorschriften der Richtlinie auszugestalten, gegebenenfalls die Elemente der eingeräumten Flexibilität zu übernehmen oder günstigere Bestimmungen für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer einzuführen.

Angesichts der komplexen Struktur der Richtlinie besteht das Ziel der vorliegenden Mitteilung darin, insbesondere im Licht der einschlägigen Rechtsprechung einen möglichst umfassenden Leitfaden zur Auslegung der Richtlinie zu geben. Die Mitteilung enthält keine neuen Vorgaben, und die hier vertretenen Auffassungen stehen unter dem Vorbehalt etwaiger Fortentwicklungen sowie Ergänzungen durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs.
