



15. ZAAR-Kongress

Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Freitag, 4. Mai 2018
München, Paulaner am Nockherberg



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Arbeits- und Ruhezeiten in der digitalisierten Arbeitswelt	
<u>Professor Dr. Richard Giesen</u> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München	5
<hr/>	
Gestaltung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene – Erfahrungen aus der Praxis	
<u>Dr. Ronald Pahlen</u> Vorsitzender Richter am LAG a.D., Berlin	7
<hr/>	
Tarifvertragliche Modelle zur Flexibilisierung der individuellen Wochenarbeitszeit	
<u>Enno Schad</u> Verband der bayerischen Wirtschaft, München	11
<hr/>	
Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitrichtlinie	
<u>Professor Dr. Abbo Junker</u> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München	15
<hr/>	
Teilnehmerliste	22
<hr/>	

Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Berufliche und private Lebenssphäre greifen, digital unterstützt, immer mehr ineinander. Arbeitnehmern und Arbeitgebern bringt die damit verbundene Flexibilität erhebliche Vorteile, aber es ergeben sich auch Probleme der Fokussierung, sowohl auf das Arbeitsgeschehen als auch auf das Private. Das deutsche Arbeitszeitrecht stammt aus einer Zeit, in der diese Entwicklung noch an ihrem Anfang stand. Seine Anwendungspraxis wird heute auf der einen Seite stark durch die regulatorischen Vorgaben des Europarechts geprägt. Auf der anderen Seite stehen die Gestaltungsmöglichkeiten des Kollektivarbeitsrechts, und zwar sowohl auf betrieblicher als auch auf tarifvertraglicher Ebene. Dies führt dazu, dass die Gestaltung der Arbeitszeit zunehmend auch als Konfliktfeld wahrgenommen wird. Umso wichtiger erscheint es, die rechtlichen Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung zu erarbeiten.

Wir möchten Sie einladen, mit uns über die künftige Gestaltung der Arbeitszeit zu diskutieren.

Richard Giesen
Abbo Junker
Volker Rieble

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.15 Uhr	Arbeits- und Ruhezeiten in der digitalisierten Arbeitswelt <i>Professor Dr. Richard Giesen</i> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München
	Diskussion
11.25 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
11.45 Uhr	Gestaltung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene – Erfahrungen aus der Praxis <i>Dr. Ronald Pahlen</i> Vorsitzender Richter am LAG a.D., Berlin
	Diskussion
12.55 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.50 Uhr	Tarifvertragliche Modelle zur Flexibilisierung der individuellen Wochenarbeitszeit <i>Enno Schad</i> Verband der bayerischen Wirtschaft, München
	Diskussion
15.00 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.20 Uhr	Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitrichtlinie <i>Professor Dr. Abbo Junker</i> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Professor Dr. Richard Giesen

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München

Arbeits- und Ruhezeiten in der digitalisierten Arbeitswelt

I. Einführung

1. Rahmenbedingungen des Arbeitens in der digitalen Welt

- Vernetzung, Digitalisierung und Verknüpfung realer und virtueller Aktivität bei orts- und zeitübergreifendem Arbeiten
- Vorteile und Stressfaktoren aufgrund verflochtener Welten: Analoge und virtuelle Kommunikationszonen verschwimmen mit der Folge ständiger Präsenz an unterschiedlichen „Orten“
- Digitale Ungleichzeitigkeit: Viele Unternehmen wirtschaften mit nur geringen strukturellen Änderungen – gerade bei ihnen erhalten sich die herkömmlichen betriebsverfassungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen
- Konsequenzen:
(Nur teilweise) geänderte Arbeitszeitbedürfnisse;
(Nur teilweise) beschleunigte Umwälzungen von Organisationsstrukturen außerhalb herkömmlich stark mitbestimmter Unternehmen

2. Der normative Rahmen im Überblick

- Arbeitszeitrecht
- Betriebsverfassungsrechtliche Steuerung der betrieblichen Arbeitszeit
- Tarifvertragliche Steuerung der betrieblichen und der individuellen Arbeitszeit

II. Arbeitszeitrechtliche Vorgaben für Arbeits- und Ruhezeiten

1. Begriff der Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 ArbZG)

EuGH: Auch die Zeit, welche ein Arbeitnehmer in Anwesenheitsbereitschaft am Arbeitsplatz verbringt, ist Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie,¹ u.U. Rufbereitschaft mit schneller Verfügbarkeit.²

¹ EuGH 9.9.2003, Rs. C-151/02 (Jaeger), NZA 2003, 1019; EuGH 5.10.2004, Rs. C-397-403/01 (Pfeiffer), NZA 2004, 1145; Baeck/Deutsch, ArbZG, 2. Aufl. 2004, § 25, Rz. 14 ff.

² EuGH 21.2.2018 - C-518/15 (Matzak), NZA 2018, 293.

2. Tägliche Arbeitszeit: Grunds. bis 10 Stunden, wenn über Ausgleichszeiträume 8 Stunden nicht unterschritten werden (§ 3 ArbZG)
3. Ruhepausen (§ 4 ArbZG)
4. Ruhezeit von mindestens i.d.R. 11 Stunden (§ 5 ArbZG)
Laut BAG – noch zur AZO – berühren kleinere Unterbrechungen der Erholungsphase die Ruhezeit nicht: Das abendliche Öffnen und Schließen von Türen eines Veranstaltungsraumes durch einen Schulhausmeister wurde 1986 u. 1989 nicht als ruhezeitunterbrechende Arbeitszeit eingeordnet.³ Beide Entscheidungen sind unter Geltung des ArbZG, mit Vorsicht zu genießen. Für die heutige Rechtslage wird teils die Ansicht vertreten, jeder noch so kurze (Arbeits-) Einsatz für den Arbeitgeber müsse zur Neuberechnung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG führen;⁴ teils werden kurze Unterbrechungen für zulässig gehalten.⁵
5. Regulierung von Nacht- und Schichtarbeit, gefährlichen Arbeiten, Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 6, 8, 9 – 13 ArbZG)
6. Flexibilisierung, u.a. durch Tarifvertrag (§§ 7, 12 f. ArbZG)

III. Erstaunlich: Flexibilisierung überwachter gefahrgeneigter technischer Tätigkeiten: Schifffahrt, offshore-Arbeit, Luftfahrt

Das Seearbeitsrecht erlaubt für bestimmte Schiffe Zwölfstundenschichten im Zwei-Wachen-System.⁶

Die Offshore-Arbeitszeitverordnung ermöglicht entsprechende Dienste mit zusätzlichen Höchstgrenzen.⁷

Fliegendes Personal kann in bestimmten Fällen bis zu 13 Stunden ununterbrochen eingesetzt werden.⁸

IV. Fazit

³ BAG 13.11.1986 – 6 AZR 567/83, AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 26.1.1989 – 6 AZR 566/86, ZTR 1989, S. 318.

⁴ Falder, NZA 2010, S. 1150 (1151 f.); Jacobs, NZA 2016, S. 733 (735); Wiebauer NZA 2016, S. 1430 (1433).

⁵ Günther/Böglmüller, NZA 2015, S. 1025 (1028); Hanau NJW 2016, S. 2613 (2617); Wirtz, BB 2014, S. 1397 (1401); Anzinger/Koberski, Kommentar zum ArbZG, 4. Aufl. 2014, § 5, Rn. 13; Baeck/Deutsch, Kommentar zum ArbZG, 5. Aufl. 2016, § 5, Rn. 14.

⁶ § 46 SeeArbG.

⁷ §§ 3, 6 Offshore-Arbeitszeitverordnung.

⁸ VO (EU) 83/2014 v. 29.1.2014 zur Änd. d. VO (EU) Nr. 965/2012 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf den Flugbetrieb gemäß der VO (EG) Nr. 216/2008, ABl. 2014, L 28/17; VO (EG) Nr. 216/2008 v. 20.2.2008 zur Festlegung gem. Vorschriften für die Zivilluftfahrt und zur Errichtung einer Europäischen Agentur für Flugsicherheit, zur Aufhebung der Richtlinie 91/670/EWG des Rates, der VO (EG) Nr. 1592/2002 u. d. RL 2004/36/EG, ABl. 2008, L 79/1; VO (EU) Nr. 965/2012 v. 5.10.2012 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf den Flugbetrieb gem. d. VO (EG) Nr. 216/2008, ABl. 2012, L 296/1.

Dr. Ronald Pahlen

Vorsitzender Richter am LAG a.D., Berlin

Gestaltung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene – Erfahrungen aus der Praxis

I. Einleitung

1. Vorbemerkung

Einführung in das Thema des Referats auf der Grundlage „subjektiver Empirie“

2. Wie bin ich vorgegangen?

- Durchsicht der von mir in den letzten 5 Jahren bearbeiteten Verfahren
- Ergebnis: Der Regelungsgegenstand Arbeitszeit in seinen verschiedenen Ausprägungen war äußerst relevant
- Welche Themen wurden besonders häufig oder mit besonderem Nachdruck angesprochen?

Beispiele (werden später ohne Anspruch auf Vollständigkeit besprochen)

II. Was werde ich Ihnen vortragen?

1. Kurze Darstellung der Rahmenbedingungen des Einigungsstellenverfahrens

- a) Rechte des Betriebsrats
- b) Differenzierte Ausübung des Mitbestimmungsrechts

2. Typische Probleme bei der Erarbeitung von Lösungen

- a) „Babylonische Sprachverwirrung“
- b) Unklarheit über die Komplexität des Regelungsproblems

3. Beschreibung des Konfliktlösungsprozesses

- a) Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- b) Ermittlung des „eigentlichen“ Regelungsziels
- c) Verständigung auf ein sinnvolles verfahrensrechtliches Vorgehen einschließlich der zügigen Herbeiführung von Teillösungen

4. Beschreibung des Grundkonflikts

Die Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Arbeitszeitgestaltung gehen häufig auseinander. Sie verfolgen unterschiedliche Ziele:

Betriebsrat

- Klare Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit
- Planungssicherheit
- Verlässlichkeit

Arbeitgeber

- Flexibilität
- Sicherung der betrieblichen Bedürfnisse
- Regelung für Störfälle

5. Notwendige Elemente einer tragfähigen Lösung

- Planung des Arbeitgebers
- Vorlage der Planung an den Betriebsrat
- Bearbeitung durch den Betriebsrat
- Stellungnahme des Betriebsrats
- Konfliktregelung
- Bekanntmachung der Regelung
- Ankündigungsfrist
- Störfallregelung

III. Praxisbeispiele mit Anmerkungen

1. Schicht- oder Dienstpläne mit kurzer Laufzeit (z.B. Dienstplan KW 18/17 in der Filiale XY)
2. Regelungen über Grundsätze der Dienstplangestaltung
3. Regelungen zum Bereitschaftsdienst bzw. zur Rufbereitschaft
4. Einführung eines (neuen) Schicht-Systems
5. Gesamtregelung der Arbeitszeit in Unternehmen mit sehr differenzierten Strukturen (z.B. Sozialbereich, aber auch Theater) bzw. mit der Notwendigkeit der Berücksichtigung von sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen
6. Pausenregelungen
7. Samstagarbeit
8. Sonntagsöffnung
9. Flexible Arbeitszeit
10. Arbeitszeit/Reisezeit

IV. Fazit

- Eine Lösung bedarf stets einer genauen Analyse des Regelungsziels und der betrieblichen Rahmenbedingungen
- Eine Streitige Lösung führt häufig nicht zu einem sinnvollen Ergebnis
- Es gibt im Bereich der Arbeitszeit nur wenige Wahrheiten
- Manchmal müssen die Beteiligten vor sich selbst geschützt werden
- Gelegentlich trifft „Not“ auf „Elend“
- „Europa“ ist stets nah



Enno Schad

Verband der bayerischen Wirtschaft, München

Tarifvertragliche Modelle zur Flexibilisierung der individuellen Wochenarbeitszeit

1. Arbeitszeit als Wettbewerbsfaktor

1.1. Die Dauer der Arbeitszeit und ihre flexible Verteilung beeinflussen die Personalkosten, die Innovationsfähigkeit sowie die Investitionsbedingungen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die betriebliche Situation wird bestimmt durch

- gesteigerte Flexibilitätsbedürfnisse - sowohl von Betrieben als auch von Arbeitnehmern
- Fachkräftemangel
- Arbeit 4.0
- internationale Wettbewerbsfähigkeit
- steigende Lohnstückkosten
- kurzfristige konjunkturelle Schwankungen.

1.2. Tarifliche Stellschrauben sind das Volumen und die flexible Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb.

Die Betriebsnutzungszeit ist die vom Arbeitgeber vorgegebene gesamte Zeit, in welcher die Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne ihres Arbeitsauftrages die Betriebsmittel nutzen. Es handelt sich um die „betriebliche Arbeitszeit“ oder „Öffnungszeit“ des Betriebes. Die Dauer der Betriebsnutzungszeit bestimmt der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei.

2. Flexibilisierung der individuellen Wochenarbeitszeit (M+E Industrie Bayern)

2.1. Die Arbeitnehmer arbeiten länger

Die betriebliche Arbeitszeit kann verlängert werden, indem die individuelle Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer dauerhaft oder vorübergehend erhöht wird. Eine Erhöhung der individuellen Arbeitszeit führt grundsätzlich aber auch zu einer Erhöhung der Vergütung.

a. Durch Arbeitsvertrag

Eine Erhöhung der Arbeitszeit bedarf einer Änderung bzw. Ergänzung der vertraglichen Grundlage. Der MTV der bayerischen M+E Industrie sieht eine Begrenzung für Arbeitnehmer mit erhöhter individueller Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden vor. In der Tarifrunde 2018 wurden umfangreiche Neuregelungen vereinbart, die ab 2019 deutlich verbesserte Möglichkeiten vorsehen, um im Bedarfsfall mehr Arbeitsvolumen im Betrieb generieren zu können.

b. Durch Mehrarbeit

Sofern nur ein temporärer Bedarf einer erhöhten Arbeitszeit besteht, kommt Mehrarbeit in Betracht.

c. Durch Ergänzungstarifvertrag

Eine Erhöhung der tariflichen Arbeitszeit ohne proportionale Anhebung der Vergütung bedarf eines Ergänzungstarifvertrages.

2.2. Die Arbeitnehmer arbeiten flexibler

a. Unterschiedliche Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

Die individuelle Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen (in der Regel Montag bis Freitag, aber auch Samstag und Sonntag) verteilt werden.

b. Schichtmodelle

Die üblichen Schichtarbeitsmodelle variieren beispielsweise hinsichtlich der Schichtzyklen, der Schichtdauer, der Besetzungstärken oder der Schichtwechsel. Für gewöhnlich werden Schichtmodelle anhand der Anzahl an Schichten pro Woche bzw. der Betriebsnutzungszeit unterschieden, die sie ermöglichen. Die maximale wöchentliche Betriebsnutzungszeit liegt bei 168 Stunden (24 Stunden Arbeit an sieben Tagen in der Woche) verteilt auf 21 Schichten pro Woche.

c. **Flexible Arbeitszeitkonten (Flexi-Konten)**

Arbeitszeitkonten werden von den Arbeitgebern zur Erfassung und Steuerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer eingesetzt. Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten erhalten Unternehmen die Möglichkeit, den Einsatz der Arbeitskräfte und die Betriebszeiten flexibel zu gestalten und an konjunkturelle sowie saisonale Schwankungen anzupassen. So werden auch unproduktive Leerzeiten vermieden, da Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsanfall besser aufeinander abgestimmt werden können.

d. **Gleitzeitkonten**

Bei einer gleitenden Arbeitszeit disponieren die Arbeitnehmer ihre tägliche/wöchentliche Arbeitszeit weitgehend selbst.

e. **Vertrauensarbeitszeit**

Die Arbeitnehmer arbeiten zeitautonom. Bei der Vertrauensarbeitszeit erbringen die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit in Abhängigkeit von der zu erfüllenden Arbeitsaufgabe selbst. Die Vertrauensarbeitszeit ist vorwiegend in Bereichen mit überwiegend höher qualifizierten Arbeitnehmern verbreitet. Hierbei handelt es sich in der Regel um außertarifliche Arbeitnehmer. Im Tarifbereich bietet sich die Vertrauensarbeitszeit in der Regel in den oberen Entgeltgruppen an.

f. **Langzeitkonten (Wertguthaben)**

Bei den Langzeitkonten handelt es sich ebenfalls um Zeitkonten, die den zeitflexiblen Einsatz der Arbeitnehmer während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise während der Lebensarbeitszeit ermöglicht. Es handelt sich um Wertguthaben, die nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen.

g. **Mobile Arbeit**

Arbeiten mit mobilen Endgeräten, im Home Office und zu teilweise ungewöhnlichen Uhrzeiten ist heute schon vielfach gelebte Praxis. Sie verbessert Arbeitsqualität und Produktivität im Unternehmen und trägt gleichzeitig dem Wunsch nach stärkerer Individualisierung Rechnung.

h. **Befristetete Beschäftigte / Zeitarbeitnehmer**

Die Betriebsnutzungszeit kann ergänzend auch durch den Einsatz von befristeten Beschäftigten sowie Zeitarbeitnehmern ausgeweitet werden.

i. **Teilzeit**

Teilzeit ist für die Arbeitgeber auf Grund der verstärkten Ansprüche der Arbeitnehmer auf dauerhafte oder befristete Arbeitszeitverkürzung eher eine organisatorische Herausforderung als ein Flexibilisierungsinstrument, dennoch können sich auch Konstellationen ergeben, die zu einer Flexibilität beitragen.

Professor Dr. Abbo Junker

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitrichtlinie

I. Gegenstand und Zweck der Richtlinie 2003/88

1. Beschäftigungspolitik versus Gesundheitsschutz
2. Keine unmittelbare Regelung der Vergütungshöhe

II. Anwendungsbereich der Richtlinie 2003/88

1. Sachlicher Anwendungsbereich
 - a) Private oder öffentliche Tätigkeitsbereiche
 - b) Ausnahmen bei Unmöglichkeit der Arbeitszeitplanung
2. Persönlicher Anwendungsbereich
 - a) Autonomer Begriff des Arbeitnehmers
 - b) Erweiterungen durch den Gerichtshof
3. Verhältnis zu anderen Rechtsgrundlagen

III. Mindestruhezeiten und wöchentliche Höchstarbeitszeit

1. Arbeitszeitbegriff der Richtlinie 2003/88
 - a) Autonomer Begriff der Arbeitszeit
 - b) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
2. Tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit
 - a) Berechnung der täglichen Ruhezeit
 - b) Ermittlung der wöchentlichen Ruhezeit
3. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

IV. Systematik der Abweichungsmöglichkeiten

1. Berufs- oder tätigkeitsbezogene Abweichungen
2. Tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten

Anlage 1

Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Auszüge)

Art. 1 Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.
- (2) Gegenstand dieser Richtlinie sind
 - a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie
 - b) bestimmte Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.
- (3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Art. 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG.

Art. 2 Begriffsbestimmungen

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;
3. Nachtzeit: jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst.

Art. 3 Tägliche Ruhezeit

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

Art. 4 Ruhepause

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.

Art. 5 Wöchentliche Ruhezeit

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 Art. 3 gewährt wird.

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

Art. 6 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

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.

Art. 14 Spezifischere Gemeinschaftsvorschriften

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

Art. 15 Günstigere Vorschriften

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.

Art. 16 Bezugszeiträume

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

- a) für Art. 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum von bis zu 14 Tagen;
- b) für Art. 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten.

Art. 17 Abweichungen

(Art. 1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer könne die Mitgliedstaaten von den Art. 3 bis 6, 8 und 17 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 selbständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.

Anlage 2

Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs

21.2. 2018 – C-518/15 – Ville de Nivelles/Matzak [24] Die Richtlinie 2003/88 beschränkt sich mit Ausnahme des Art. 7 (bezahlter Mindestjahresurlaub) darauf, die Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie findet grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 26.7. 2017 – C-175/16 Rn. 25 – Hälvä/SOS-Lapsikylä).

[28] Der Arbeitnehmerbegriff kann für die Zwecke der Richtlinie 2003/88 nicht nach Maßgabe der nationalen Rechtsordnungen unterschiedlich ausgelegt werden, sondern hat eine eigenständige unionsrechtliche Bedeutung (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 14.10. 2010 – C-428/09 Rn. 28 – Solidaires Isère). Arbeitnehmer ist jeder, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses ist die Erbringung von Leistungen für einen anderen nach dessen Weisung während einer bestimmten Zeit, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 26.3. 2015 – C-316/13 Rn. 27 – Fenoll/CAT „La Jouvène“).

[55] Die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 schließen sich gegenseitig aus. Die Zeit, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner für den Arbeitgeber erbrachten Tätigkeit verbringt, ist entweder Arbeitszeit oder Ruhezeit (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 10.9. 2015 – C-266/14 Rn. 26 – CC.OO./Tyco Integrated Security).

[56] Zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 gehört nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 1.12. 2005 – C-14/04 Rn. 43 – Dellas).

[66] Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die der Arbeitnehmer zu Hause verbringt mit der Verpflichtung, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, als Arbeitszeit anzusehen ist.

9.11. 2017 – C-306/16 – Maio Marques de La Rosa/Varzim Sol [8] Art. 5 der Richtlinie bestimmt: „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 Art. 3 der Richtlinie gewährt wird. Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.“

[22] Der Kläger des Ausgangsverfahrens war von 1991 bis 2014 bei der Gesellschaft Varzim Sol beschäftigt, die Eigentümerin eines Spielcasinos ist. Das Casino ist mit Ausnahme des 24.12. täglich geöffnet, und zwar von Sonntag bis Donnerstag von 15 Uhr bis drei Uhr morgens und an den anderen Tagen von 16 Uhr bis vier Uhr morgens. Der Kläger arbeitete manchmal an sieben aufeinanderfolgenden Tagen.

[26] Der Kläger des Ausgangsverfahrens beantragte, Varzim Sol dazu zu verurteilen, Schadensersatz in Höhe von 18.602 Euro zu zahlen, weil die jeweils siebten Tage, an denen er gearbeitet habe, als Überstunden hätten vergütet werden müssen und ihm keine Ausgleichsruhezeit gewährt worden sei.

[29] Varzim Sol ist der Auffassung, das Unionsrecht schreibe keine Begrenzung der aufeinanderfolgenden Arbeitstage vor, solange den Beschäftigten pro Zeitraum von sieben Arbeitstagen eine Ruhezeit gewährt werde.

[38] Die Wendung „pro Siebentageszeitraum“ ist als ein autonomer Begriff des Unionsrechts aufzufassen und einheitlich auszulegen, wobei der Zusammenhang, in dem er verwendet wird, sowie die Ziele der Richtlinie zu berücksichtigen sind.

[58] Art. 5 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden nicht spätestens an dem Tag gewährt werden muss, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird.

26.7. 2017 – C-175/16 – Hälvä/SOS-Lapsikylä [5] Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 sieht vor: „Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Art. 3 bis 6, 8 und 16 der Richtlinie abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht angemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.“

[7] SOS-Lapsikylä ist ein Verein zum Schutz von Kindern, der eine familiäre Unterbringung schutzbedürftiger Kinder in Kinderdörfern mit jeweils mehreren Häusern organisiert. Das Personal eines Kinderdorfs besteht aus einem Leiter, Kinderdorfeltern, Vertretern der Kinderdorfeltern und anderen Fachkräften.

[8] Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens waren als Vertreterinnen der Kinderdorfeltern beschäftigt und wohnten bei Abwesenheit der Kinderdorfeltern aufgrund freier Tage, Jahresurlaubs oder Krankheit im Kinderdorfhaus bei den Kindern. Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 auf die Tätigkeit der Vertreterinnen der Kinderdorfeltern anzuwenden ist.

[31] Die in Art. 17 Abs. 1 vorgesehene Abweichung von Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 muss so ausgelegt werden, dass ihr Anwendungsbereich auf das unbedingt Erforderliche begrenzt wird (ständige Rechtsprechung, z.B. EuGH 14.10. 2010 – C-428/09 Rn. 40 – Solidaires Isère).

[49] Danach ist Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er auf eine Tätigkeit keine Anwendung findet, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Personen Kinder unter familienähnlichen Umständen zu betreuen, es sei denn, das vorlegende Gericht hält es für erwiesen, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt werden kann.

15.9. 2015 – C-266/14 – CC.OO/Tyco Integrated Security [7] Tyco Integrated Security beschäftigt rund 150 Außendienstmitarbeiter, die in dem ihnen zugewiesenen Gebiet Einbruchsmelde- und Warnsicherungssysteme installieren und warten. Sie fahren arbeitstäglich mit einem Firmenwagen von ihrem Wohnort zu den Einsatzorten und zurück zum Wohnort. Tyco berechnet als tägliche Arbeitszeit nur die Zeit zwischen der Ankunft am Standort des ersten Kunden und der Abreise vom Standort des letzten Kunden.

[30]-[32] Der unionsrechtliche Begriff der Arbeitszeit hat drei Bestandteile: Erstens muss der Arbeitnehmer in der fraglichen Zeit seine Tätigkeit ausüben oder seine Aufgaben wahrnehmen. Nach Ansicht von Tyco kann die Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden nicht als Arbeitszeit betrachtet werden, weil die Tätigkeit und die Aufgaben der Arbeitnehmer darin bestehen, bei diesen Kunden Sicherheitssysteme zu installieren und zu warten. Dem kann nicht gefolgt werden. Fahrten von Arbeitnehmern zu den Kunden sind das notwendige Mittel, um technische Leistungen zu erbringen.

[35]-[37] Zweitens muss der Arbeitnehmer während der fraglichen Zeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer die Verpflichtung hat, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und ihm zur Verfügung zu stehen, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können. Die Arbeitnehmer verfügen während der Fahrt vom Wohnort zum Kunden zwar über eine gewisse Freiheit, können aber über ihre Zeit nicht frei verfügen. Es ist Sache des Arbeitgebers, Kontrollinstrumente einzurichten, um Missbräuche zu verhindern.

[43]-[46] Drittens muss der Arbeitnehmer während der betrachteten Zeitspanne arbeiten. Bei einem Arbeitnehmer, der keinen festen Arbeitsort hat und seine Aufgaben während der Fahrt zu oder von einem Kunden wahrnimmt, ist davon auszugehen, dass er während dieser Fahrt arbeitet.

[49] Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 ist somit dahin auszulegen, dass unter den Umständen des Ausgangsfalls die Fahrzeit, die zwischen dem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden anfällt, als Arbeitszeit zu qualifizieren ist.