



*Professor Dr. Christian Picker,
Eberhard Karls Universität Tübingen*

„Was ist Arbeitszeit?“

Vortrag am 15. Februar 2024

In seinem Vortrag „Was ist Arbeitszeit?“ beschäftigte sich Professor Dr. Christian Picker von der Eberhard Karls Universität Tübingen mit dem arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff. Er erläuterte die Funktion des Arbeitszeitrechts und seine Rechtsquellen und entwickelte auf dieser Grundlage eine Definition des Arbeitszeitbegriffs. Unter Berücksichtigung dieser Definition diskutierte Professor Picker abschließend zwei Fallgruppen (Rufbereitschaft und Dienstreisen), in denen das Vorliegen von Arbeitszeit unterschiedlich beurteilt wird.

Zur Erläuterung der Funktion des Arbeitszeitrechts verwies Professor Picker auf § 1 ArbZG sowie auf die Erwägungsgründe der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG), die durch das ArbZG umgesetzt wird. Hiernach bestehe der primäre Schutzzweck des Arbeitszeitrechts im Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Im Anschluss ging Professor Picker auf die Rechtsquellen des Arbeitszeitrechts ein. Auf der Ebene des EU-Primärrechts sei Art. 31 Abs. 2 GRCh als soziales Grundrecht zu beachten, dessen horizontale Direktwirkung umstritten sei. Eine horizontale Direktwirkung habe jedoch ohnehin kaum praktische Relevanz. Der Regelungsgehalt von Art. 31 Abs. 2 GRCh gehe vollumfänglich in der RL 2003/88/EG bzw. im ArbZG als weitere Rechtsquellen des Arbeitszeitrechts auf. Zwar bestehe eine geringe Restrelevanz des Art. 31 Abs. 2 GRCh für die Arbeitszeiterfassung. Sowohl der EuGH in seiner „CCOO-Entscheidung“ (Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18 – NZA 2019, 683) als auch das BAG (Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 – NZA 2022, 1616 Rn. 20) hätten jedoch bestätigt, dass aus Art. 31 Abs. 2 GRCh keine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems folge.

Eine Gegenüberstellung der Vorgaben des ArbZG und der RL 2003/88/EG zu Höchstarbeitszeiten zeige, dass die nationalen Vorgaben des ArbZG von den Vorgaben der Richtlinie abweichen. Professor Picker bezeichnete diese Abweichung als „Übererfüllung“ der Richtlinienvorgaben. Mit Ausnahme von § 3 S. 2 ArbZG seien die nationalen Vorgaben zu den Höchstarbeitszeiten aber richtlinienkonform, denn die RL 2003/88/EG statuiere nur einen Mindestschutz. Die Vorgaben betreffend die Ruhezeiten in ArbZG und RL 2003/88/EG stimmten demgegenüber überein. Insoweit stelle sich jedoch die Frage, ob kurzfristige „Bagateltätigkeiten“ zu einer Unterbrechung der Ruhezeit führen. Professor Picker vertrat die Auffassung, dass solche „Bagateltätigkeiten“ grundsätzlich die Ruhezeit unterbrechen. Jedoch müsse auch die Erwartungshaltung des Arbeitgebers hinsichtlich des Zeitpunkts der Erledigung der Tätigkeit berücksichtigt werden.



Zur Bestimmung des Arbeitszeitbegriffs erklärte Professor Picker zunächst, dass zwischen dem arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff und dem vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff unterschieden werden müsse. Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne sei nicht zwingend auch vergütungspflichtig. Umgekehrt sei nicht die gesamte vergütungspflichtige Arbeitszeit auch Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Professor Picker erläuterte, dass die RL 2003/88/EG und das ArbZG lediglich den arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff regeln. Für die Regelung des vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriffs habe der europäische Gesetzgeber keine Kompetenz (Art. 153 Abs. 5 AEUV).

Eine aussagekräftige Legaldefinition des arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriffs gebe es nicht. Während das Unionsrecht eine strikte Alternativität von Arbeitszeit und Ruhezeit voraussetze, erlaube das ArbZG auch sogenannte „Mischformen“ (z.B. Rufbereitschaft, § 5 Abs. 3 ArbZG). Professor Picker sprach sich für eine schutzzweckbezogene Bestimmung des Arbeitszeitbegriffs aus, wobei auf den Schutzzweck der RL 2003/88/EG abzustellen sei. Weder die Intensität der geleisteten Arbeit (sog. „Beanspruchungstheorie“) noch die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers im fraglichen Zeitpunkt seien für das Vorliegen von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne maßgeblich. Stattdessen sei eine teleologische „Gesamtbeurteilung“ im konkreten Einzelfall erforderlich (vgl. u.a. EuGH, Urteil vom 09.03.2021 – C-344/19 – NZA 2021, 485 [Radiotelevizija Solvenija]). Die vom EuGH aufgestellten beweglichen Kriterien seien vor dem Hintergrund des starren Begriffsdualismus der RL 2003/88/EG folgerichtig und unverzichtbar.

Abschließend wies Professor Picker auf zwei Fallgruppen hin, in denen die Beurteilung des Vorliegens von Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne auch bei teleologischer „Gesamtbeurteilung“ des Einzelfalls problematisch bleibt: Nach Ansicht von Professor Picker ist die Rufbereitschaft nicht ohne weitere Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne. Es sei eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen, in der auf die Intensität der Beeinträchtigung für den Arbeitnehmer abgestellt wird. Der EuGH stelle in seiner Rechtsprechung zur Rufbereitschaft auf die Kürze der Einsatzfrist, die Häufigkeit und Dauer der Einsätze sowie auf sonstige Belastungen oder Erleichterungen ab. Hieraus ergebe sich die Faustformel, dass es sich jedenfalls dann um Arbeitszeit handle, wenn die Rufbereitschaft einem „verkappten Bereitschaftsdienst“ entspricht. Auch bei Dienstreisen, die der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers in einem öffentlichen Verkehrsmittel verbringt, ohne während dieser arbeiten zu müssen, sei die Einordnung als Arbeitszeit problematisch. Professor Picker vertrat hierzu die Auffassung, dass derartige (!) Dienstreisen grundsätzlich keine Arbeitszeit sind. In öffentlichen Verkehrsmitteln habe der Arbeitnehmer weitgehende Gestaltungsautonomie. Im Übrigen seien längere Dienstreisen aus arbeitszeitrechtlicher Sicht sonst faktisch undurchführbar.

Konstantin Hebllich
Wissenschaftlicher Mitarbeiter