

**Rechtssache C- 104/20**

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1  
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

**Eingangsdatum:**

27. Februar 2020

**Vorlegendes Gericht:**

Tribunal du travail de Nivelles (Belgien)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

9. Januar 2020

**Kläger:**

SD

**Beklagte:**

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, in seiner Eigenschaft als Insolvenzverwalter der Régie des  
Quartiers de Tubize ASBL

---

**1. Gegenstand und Sachverhalt des Rechtsstreits**

- 1 SD arbeitete seit 15. Oktober 1995 im Rahmen einer dreiseitigen Vereinbarung bei der öffentlichen Wohnbaugesellschaft Habitations sociales du Roman Païs (im Folgenden: HSRP) und der ASBL (association sans but lucratif, gemeinnütziger Verein) Régie de Quartier de Tubize (Wohnviertelregie Tubize, im Folgenden: Régie).
- 2 Am 11. Januar 2016 wird der Arbeitsvertrag von SD fristlos gekündigt.
- 3 Am 10. Januar 2017 reichte SD Klage beim Tribunal du travail (Arbeitsgericht) ein. Er rügt im Wesentlichen, dass ihm im Rahmen des Vertrags zu geringe Arbeitsentgelte und in der Folge eine zu geringe Kündigungsentschädigung ausgezahlt, dass Über- und Nachtarbeitsstunden nicht vergütet worden seien und dass seine Kündigung missbräuchlich erfolgt sei.

- 4 Das Tribunal du travail (Arbeitsgericht) entscheidet über eine ganze Reihe von Streitpunkten zwischen den Parteien (Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses, solidarische Haftung von HSRP und der Régie, Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung) und ordnet eine Beweiserhebung an, um die endgültige Höhe der SD geschuldeten ausstehenden Vergütungen festzustellen.
- 5 Die Régie wurde am 13. Mai 2019 für zahlungsunfähig erklärt.
- 6 Im Übrigen fragt sich das Tribunal de travail (Arbeitsgericht) in Bezug auf die Zahlung der ausstehenden Vergütungen für die von SD geleisteten Überstunden und Nacharbeitsstunden, ob die nationalen Rechtsvorschriften über die Beweislast der Überstunden und Nacharbeitsstunden mit dem Unionsrecht vereinbar sind, und beschließt, dem Gerichtshof eine Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen.

## **2. Einschlägige Bestimmungen**

### **2.1. Unionsrecht**

#### *2.1.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union*

- 7 Art. 31 Abs. 2 der Charta bestimmt:

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

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

- 8 Art. 3 („Tägliche Ruhezeit“) sieht vor:

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

- 9 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) 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 Artikel 3 gewährt wird.“

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

10 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) legt fest:

*„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.“*

*2.1.3 Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1)*

11 Art. 4 Abs. 1 sieht vor:

*„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter den für die Anwendung dieser Richtlinie erforderlichen Rechtsvorschriften unterliegen.“*

12 Art. 11 Abs. 3 bestimmt:

*„Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten, um so jeder Gefahr für die Arbeitnehmer vorzubeugen und/oder die Gefahrenquellen auszuschalten.“*

13 Art. 16 Abs. 3 sieht vor:

*„Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten uneingeschränkt für alle Bereiche, die unter die Einzelrichtlinien fallen; gegebenenfalls bestehende strengere bzw. spezifische Bestimmungen in diesen Einzelrichtlinien bleiben unberührt.“*

*2.1.4 Rechtsprechung des Gerichtshofs*

#### **Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

In diesem Urteil hat der Gerichtshof entschieden: *„Die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind im Licht*

*von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“*

*Er hat auch klargestellt, dass „[es] insoweit unerheblich [ist], dass die im vorliegenden Fall ... geltende wöchentliche Höchstarbeitszeit ... für den Arbeitnehmer günstiger ist als die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgesehene. Dies ändert nämlich ... nichts daran, dass die in diesem Bereich erlassenen innerstaatlichen Bestimmungen Teil der Umsetzung dieser Richtlinie in das innerstaatliche Recht sind, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten mit der Festlegung der zu diesem Zweck erforderlichen Modalitäten sicherstellen müssen. Im Übrigen ist es ohne ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für einen Arbeitnehmer ebenso schwierig oder gar praktisch unmöglich, die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit – unabhängig von deren Dauer – sicherzustellen“ (Rn. 51).*

*Ebenso fügte er hinzu: „Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ (Rn. 60)*

Dabei hat der Gerichtshof zu der Rolle der nationalen Gerichte erläutert:

*„Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht nach Art. 4 Abs. 3 EUV, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen (vgl. u. a. Urteile vom 19. April 2016, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, Rn. 30, und vom 13. Dezember 2018, Hein, C- 385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 49).*

*Folglich müssen die mit der Auslegung des nationalen Rechts betrauten nationalen Gerichte bei dessen Anwendung sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von ihr festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (Urteil vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).*

*Das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung umfasst die Verpflichtung der nationalen Gerichte, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist (Urteile vom 19. April 2016, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, Rn. 33, vom 17. April 2018, Egenberger, C- 414/16, EU:C:2018:257, Rn. 72, und vom 11. September 2018, IR, C- 68/17, EU:C:2018:696, Rn. 64).“ (Rn. 68 bis 70).*

**Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

Das vorliegende Gericht erinnert auch daran, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass die Mitgliedstaaten nicht eine weniger restriktive Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ einführen dürfen als die in Art. 2 der Richtlinie 2003/88 (Urteil vom 21. Februar 2018, Stadt Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15)

**2.2. Nationales Recht**

- 14 Art. 1315 des belgischen Code Civil (Zivilgesetzbuch) lautet:

*„Wer die Erfüllung einer Verbindlichkeit fordert, muss ihr Bestehen nachweisen.*

*Umgekehrt muss derjenige, der behauptet, keine Verbindlichkeit erfüllen zu müssen, die Zahlung oder die Tatsache, durch die seine Verbindlichkeit erloschen ist, nachweisen.“*

**3. Vorbringen der Parteien**

- 15 Nach Ansicht von SD werden ihm ausstehende Vergütungen für Überstunden und Nacharbeitsstunden geschuldet. Zum Nachweis stützt er sich auf die vom ihm vorgelegten Unterlagen sowie auf die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 und des Art. 31 Abs. 2 der Charta, ausgelegt im Licht des Urteils vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Hilfsweise, falls keine ausstehende Vergütung für Überstunden und Nacharbeitsstunden geschuldet wird, ist er der Ansicht, dass die Beklagten zu verurteilen sind, ihm aus dem Titel der ungerechtfertigten Bereicherung das zurückzuerstatten, was sie aufgrund der während dieser Stunden geleisteten Arbeit erlangt haben.
- 16 Der Insolvenzverwalter der Régie gibt an, dass er keine Klagebeantwortung einreicht.
- 17 HSRP macht ihre Eigenschaft als öffentlich-rechtliche juristische Person geltend und fällt ihrer Ansicht nach nur unter die loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Gesetz vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor) fällt, die keine Auszahlung von Überstunden oder Zulagen vorsehe, und nicht unter die loi du 16 mars 1971 sur le travail (Arbeitsgesetz vom 16. März 1971).

- 18 Im Übrigen werde der Nachweis für diese Überstunden nicht erbracht, schon deswegen nicht, weil man HSRP kein fehlendes Zeiterfassungssystem vorwerfen könne, über das es seit vielen Jahren verfüge.
- 19 Hilfsweise liege keine ungerechtfertigte Bereicherung vor.

#### 4. Würdigung des Tribunal du travail (Arbeitsgericht)

- 20 Unter Berufung auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs (vgl. Rn. 2.1.4 oben) ist das vorliegende Gericht der Ansicht, dass die Argumentation von HSRP, wonach die aus dem Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) zu ziehenden Lehren ohne Belang seien, da das vorliegende Verfahren davor eingeleitet worden sei, einer Prüfung nicht standhält.

Es verwirft auch das Vorbringen, dass HSRP nicht unter das Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 falle. Art. 1 dieses Gesetzes lege nämlich den persönlichen Anwendungsbereich fest, d. h. die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer – worunter HSRP und der Kläger jeweils fielen – während Art. 3 Abs. 1 Buchst. 1 aus seinem Anwendungsbereich – nur für bestimmte Bereiche des Gesetzes – *„Personen, die beim Staat, bei den Provinzen, bei den Gemeinden, bei davon abhängigen öffentlichen Einrichtungen und bei gemeinnützigen Einrichtungen beschäftigt sind, es sei denn, sie sind bei Einrichtungen, die eine gewerbliche Tätigkeit ausüben, oder bei Einrichtungen, die Gesundheits-, Vorsorge- oder Hygieneleistungen erbringen, beschäftigt“* ausschließt. HSRP fällt unter keine dieser Kategorien, da es sich um eine *société coopérative à responsabilité limitée* (SCRL) (Genossenschaft mit beschränkter Haftung) handelt.

Hinsichtlich der europäischen Vorschriften weist das vorliegende Gericht darauf hin, dass die Richtlinien nur vertikale unmittelbare Wirkung haben, sodass sie Einzelpersonen nicht entgegengehalten werden können. Hingegen, wenn die den Staaten auferlegte Verpflichtung nicht eingehalten wird – wie im vorliegenden Fall, da Belgien *„die Arbeitgeber“* nicht allgemein *„verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“*, ist es Sache der Gerichte, Einzelmaßnahmen zu erlassen – da ja die belgischen Gerichte nicht allgemein und abstrakt entscheiden können – damit das von der Richtlinie festgelegte Ergebnis erreicht wird, insbesondere indem sie von der früheren Rechtsprechung abweichen.

Der Gerichtshof hat nämlich besonders hervorgehoben, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seiner schwächeren Position davon *„abgeschreckt“* werden kann, *„seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können“* (Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 45).

Dies trifft insbesondere auf Überstunden zu, hinsichtlich derer die Arbeitgeber, wie auch HSRP, systematisch einwenden, dass sie einseitig aufgezeichnet oder gar, dass sie nicht ausdrücklich vereinbart gewesen seien.

Denn „ohne ein solches System [der täglichen individuellen Zeiterfassung] [kann] weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt werden“ Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO ,C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 47).

Im vorliegenden Fall stellt das vorlegende Gericht fest, dass die einzige Methode, um die Wirksamkeit der Vorschrift zu gewährleisten, darin bestehe, die Beweislast umzukehren, wenn kein verlässliches Zeiterfassungssystem vom Arbeitgeber einrichtet worden sei, und dass dies über eine Abkehr von der Rechtsprechung hinausgehe, da die Beweislast gesetzlich geregelt sei, und zwar genauer gesagt durch Art. 1315 des belgischen Zivilgesetzbuchs, wonach, wer die Erfüllung einer Verbindlichkeit fordert, ihr Bestehen nachweisen muss.

Art. 8.4 des neuen Buchs VII des Zivilgesetzbuchs, der diese Grundregel beibehalte, gestatte dem Gericht zwar, „mit einem speziell begründeten Urteil unter außergewöhnlichen Umständen“ festzulegen, „wer die Beweislast trägt, wenn die Anwendung der in den vorangehenden Absätzen aufgestellten Regeln offensichtlich unzumutbar wäre. Der Richter kann von dieser Möglichkeit nur Gebrauch machen, wenn er alle sinnvollen Beweiserhebungsmaßnahmen angeordnet hat, und darauf geachtet hat, dass die Parteien an der Beweiserhebung mitwirken, ohne jedoch zu einem hinreichenden Beweis zu kommen“ und sei somit geeignet, die Wirksamkeit der europäischen Vorschrift sicherzustellen, aber diese Bestimmung werde erst am 1. November 2020 in Kraft treten.

Folglich ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass dem Gerichtshof eine Frage zur Vereinbarkeit der Vorschrift des innerstaatlichen Rechts über die Beweislast der Überstunden und Nachtarbeitsstunden [mit dem Unionsrecht] zur Vorabentscheidung vorzulegen ist, wenn der Mitgliedstaat die Arbeitgeber nicht verpflichtet hat, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

## 5. Vorlagefrage

Das Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Arbeitsgericht der Provinz Wallonisch-Brabant, Nivelles, Belgien) legt dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vor:

„Sind die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der

Arbeitszeitgestaltung im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit – soweit sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (Urteil [des Gerichtshofs] vom 14. Mai 2019, [CCOO], C-55/18, [EU:C:2019:402]), dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung – hier dem Art. 1315 des belgischen Zivilgesetzbuchs, der die Beweislast demjenigen auferlegt, der die Erfüllung einer Verbindlichkeit fordert – entgegenstehen, die keine Beweislastumkehr vorsieht, wenn der Arbeitnehmer die Überschreitung seiner Normalarbeitszeit geltend macht, falls

- diese nationale Regelung, hier die belgische, die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein verlässliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann,
- und der Arbeitgeber ein solches System nicht von sich aus eingerichtet hat,
- wodurch er es dem Arbeitnehmer praktisch unmöglich macht, diese Überschreitung nachzuweisen?“