

**Rechtssache C-909/19**

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

**Eingangsdatum:**

11. Dezember 2019

**Vorlegendes Gericht:**

Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

3. Dezember 2019

**Berufungskläger:**

BX

**Berufungsbeklagte:**

Unitatea administrativ-teritorială D.

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Berufung von BX gegen das Urteil des Tribunalul Vaslui (Landgericht Vaslui, Rumänien) vom 11. April 2019, mit dem der Antrag auf Verurteilung der Unitatea administrativ-teritorială D. (Gebietskörperschaft D.) zur Zahlung von Arbeitsentgelt für die vorgeschriebene Teilnahme an Kursen zur beruflichen Fortbildung nach der normalen Arbeitszeit zurückgewiesen wurde

**Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Ersuchen nach Art. 267 AEUV um Auslegung von Art. 2 Nrn. 1 und 2 sowie Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

## **Vorlagefragen**

1. Ist Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahin auszulegen, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer nach dem Ende der normalen Arbeitszeit am Sitz des Fortbildungsdienstleisters außerhalb seines Arbeitsorts und ohne Erfüllung von Dienstaufgaben vorgeschriebene Fortbildungskurse besucht, „Arbeitszeit“ darstellt?

2. Falls die erste Frage verneint wird: Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 2 Nr. 2 sowie Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, obwohl sie die berufliche Fortbildung des Arbeitnehmers vorschreibt, den Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Ruhezeiten des Arbeitnehmers einzuhalten, soweit es die Zeit betrifft, in der die Fortbildungskurse zu besuchen sind?

## **Angeführte Vorschriften des Unionsrechts und angeführte Rechtsprechung des Gerichtshofs**

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta), Art. 31 Abs. 2;

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Art. 2 Nrn. 1 und 2 sowie Art. 3, 5 und 6;

Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer und andere, C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, vom 1. Dezember 2005, Dellas und andere, C-14/04, EU:C:2005:728; Beschlüsse vom 11. Januar 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, und vom 4. März 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; Urteile vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, vom 9. Juli 2015, Kommission/Irland, C-87/14, EU:C:2015:449, und vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

## **Angeführte nationale Rechtsvorschriften und Rechtsprechung**

**Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch)** in der auf den streitigen Sachverhalt anwendbaren Fassung. Nach den angeführten Bestimmungen ist Arbeitszeit die Zeit, in der der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Aufgaben und Pflichten gemäß den Bestimmungen des individuellen Arbeitsvertrags, des anwendbaren Tarifvertrags und/oder der geltenden

Rechtsvorschriften erfüllt. Die normale Arbeitszeit beträgt acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Bei der darüber hinaus geleisteten Arbeit handelt es sich um Überstunden. Diese werden durch bezahlte freie Stunden innerhalb von 60 Kalendertagen nach ihrer Leistung ausgeglichen. Unter diesen Umständen erhält der Arbeitnehmer das Entgelt, das den über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden entspricht.

Was die Teilnahme an einer beruflichen Fortbildung anbelangt, trägt der Arbeitgeber, wenn sie auf seine Initiative hin erfolgt, alle sich daraus ergebenden Kosten. Der Arbeitnehmer behält während der gesamten Dauer der beruflichen Fortbildung alle ihm zustehenden Entgeltansprüche.

**Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Verordnung Nr. 96/2016 des Innenministers zur Genehmigung der Leistungskriterien in Bezug auf die Einrichtung, Einstufung und Ausstattung freiwilliger und privater Dienstleistungen für Notfälle)** in der auf den streitigen Sachverhalt anwendbaren Fassung (im Folgenden: Verordnung Nr. 96/2016). Auf der Grundlage der Bestimmungen dieser Verordnung muss der Leiter eines Notfalldienstes über eine besondere berufliche Qualifikation oder besondere berufliche Fähigkeiten verfügen, die gemäß den geltenden Vorschriften nachgewiesen werden, und die Genehmigung der zuständigen Behörden erhalten. Die Verwaltungsbehörden sind zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichtet.

**Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Verordnung Nr. 129/2000 der Regierung Rumäniens über die berufliche Bildung von Erwachsenen)** in der auf den streitigen Sachverhalt anwendbaren Fassung. Nach dieser Verordnung haben Arbeitnehmer für die Zeit, in der sie an Berufsbildungsprogrammen teilnehmen, die von den Arbeitgebern finanziert werden, Anspruch auf die in ihrem Individualarbeitsvertrag festgelegten Entgelte für die normale Arbeitszeit.

**Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Rahmengesetz Nr. 153/2017 über die Vergütung des aus öffentlichen Mitteln bezahlten Personals).** Art. 21 dieses Gesetzes sieht vor, dass Überstunden, die über die normale Arbeitszeit hinausgehen, sowie Arbeit, die während der wöchentlichen Ruhetage geleistet wird, durch bezahlte freie Stunden innerhalb von 60 Kalendertagen, nachdem sie geleistet wurden, ausgeglichen werden. Ist ein Ausgleich durch bezahlte freie Stunden nicht möglich, werden die über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Überstunden innerhalb des folgenden Monats mit einem Zuschlag von 75 % des Grundgehalts entsprechend der geleisteten Überstunden bezahlt.

**Entscheidung der Curtea de Apel Ploiești (Berufungsgericht Ploiești, Rumänien) vom 12. Januar 2010**, nach der ein Arbeitnehmer im Fall der Teilnahme an Kursen zur beruflichen Fortbildung keinen Anspruch auf einen

Ausgleich für Überstunden oder auf die Zahlung eines Überstundenzuschlags hat. Die Zeit für die berufliche Fortbildung wird nicht in die Berechnung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers einbezogen, und folglich hat der Arbeitnehmer unabhängig von der für die berufliche Fortbildung aufgewendeten Zeit nur Anspruch auf das Entgelt für die normale Arbeitszeit.

**Entscheidung der Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien) vom 4. Oktober 2016**, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Zuschlag zum Grundgehalt für Überstunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet werden, zu gewähren, wenn er nachweislich durch die Art und Weise, wie er die Tätigkeit festlegt und organisiert, sowie durch die Kontinuität und Wiederholung eines bestimmten internen Regimes die Leistung von Überstunden hingenommen, angeregt oder sogar systematisch angeordnet hat. Die bloße Verletzung der Formvorschriften für die Leistung von Überstunden kann den Arbeitgeber nicht von der Verantwortlichkeit befreien.

### **Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens**

- 1 Der Kläger und Berufungskläger (im Folgenden: Kläger) ist bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (im Folgenden: Beklagte) als Feuerwehrmann im Freiwilligendienst für Notfälle tätig. Die Beklagte ist eine Gebietskörperschaft.
- 2 Auf der Grundlage einiger nationaler Bestimmungen, insbesondere der Verordnung Nr. 96/2016, ersuchte die Beklagte den Kläger, einen Fortbildungskurs zur Spezialisierung als Leiter des genannten Dienstes zu absolvieren. Zu diesem Zweck schloss die Beklagte am 22. Februar 2017 einen Vertrag mit einem auf Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Fortbildung spezialisierten Unternehmen (Euroasia SRL). Der Endbegünstigte dieser Kurse war der Kläger. Die Kosten für die Fortbildung trug die Beklagte.
- 3 Um die Spezialisierung als Leiter des Freiwilligendienstes für Notfälle zu erhalten, musste der Kläger eine berufliche Fortbildung von 160 Stunden absolvieren. Er besuchte die Kurse in der Zeit vom 4. März 2017 bis 11. April 2017 an einem anderen Ort als seinem Wohnort gemäß dem von Euroasia SRL festgelegten Zeitplan, d. h. von Montag bis Freitag von 15:00 bis 20:00 Uhr und am Wochenende.
- 4 Nachdem der Kläger die Kurse erfolgreich abgeschlossen hatte, beantragte die Beklagte bei den zuständigen Behörden die Genehmigung zur Einstufung des Klägers als Leiter ihres Freiwilligendienstes für Notfälle.
- 5 Von den 160 Stunden beruflicher Fortbildung absolvierte der Kläger 124 Stunden außerhalb der normalen Arbeitszeit. Er stellte keinen Antrag auf Fortbildungsurlaub und nahm auch keinen solchen Urlaub in Anspruch, sondern fordert die Zahlung eines Entgelts für diese 124 Stunden.

- 6 Zu diesem Zweck erhob er Klage beim Tribunalul Vaslui (Landgericht Vaslui, Rumänien), die jedoch mit Urteil vom 11. April 2019 abgewiesen wurde. Das Gericht stellte im Wesentlichen fest, dass die Teilnahme an einem Fortbildungskurs weder unter den Begriff „Arbeit“ im Sinne der nationalen Rechtsvorschriften noch unter den Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 falle. Selbst wenn man die Teilnahme an einem solchen Fortbildungskurs im Hinblick auf Art. 21 des Gesetzes Nr. 153/2017 als „Arbeitszeit“ ansehen würde, könnten Überstunden aus dem Budget nur dann bezahlt werden, wenn sie vom Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet worden seien und ein Ausgleich mit entsprechender Freizeit nicht möglich sei. Im vorliegenden Fall sei jedoch nicht nachgewiesen worden, dass eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden erfolgt sei.
- 7 Der Kläger legte gegen dieses Urteil beim vorlegenden Gericht Berufung ein.

### **Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens**

- 8 **Der Kläger** trägt vor, dass er Anspruch auf ein Entgelt für die Überstunden habe, die er für die vorgeschriebene Teilnahme an den Fortbildungskursen außerhalb der Arbeitszeit geleistet habe. Hätte er den Kurs nicht außerhalb der Arbeitszeit besucht, hätte ihn sein Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten der Fortbildung zu erstatten.
- 9 **Die Beklagte** hält die Ansprüche des Klägers für unbegründet, da nach nationalem Recht Überstunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet würden, und Arbeit an wöchentlichen Ruhetagen nur durch Freizeit in entsprechendem Umfang ausgeglichen würden. Der Kläger habe jedoch keinen Antrag auf Freizeitausgleich für die von ihm geltend gemachten Überstunden gestellt.

### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 10 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts ist das Arbeitsentgelt zwar nach wie vor eine Frage des nationalen Rechts, doch ist es für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits erforderlich, aus der Sicht des Unionsrechts im Voraus festzulegen, welche Rechtsnatur die Zeit hat, die ein Arbeitnehmer auf Ersuchen und zugunsten des Arbeitgebers für eine berufliche Fortbildung außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsorts und außerhalb der normalen Arbeitszeit an Wochentagen und an wöchentlichen Ruhetagen aufwendet.
- 11 **Zur ersten Frage** stellte das erstinstanzliche Gericht unter Bezugnahme auf die in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 festgelegten Bedingungen fest, dass die Teilnahme an einer beruflichen Fortbildung nicht unter den Begriff „Arbeit“ falle, da sich der Kläger während der Fortbildung weder am Arbeitsort aufhalte noch dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts ist die Rechtsprechung des Gerichtshofs jedoch nuancierter, denn dieser hat entschieden, dass die rechtliche Qualifizierung einer Zeit der Anwesenheit des

Arbeitnehmers am Arbeitsort als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie von seiner Verpflichtung abhängt, sich für seinen Arbeitgeber zur Verfügung zu halten. Entscheidend ist der Umstand, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können.

- 12 Darüber hinaus spricht es nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs dafür, dass der betrachtete Zeitraum keine Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist, wenn die Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können.
- 13 Unter Bezugnahme auf die Schlussanträge des Generalanwalts Yves Bot in der Rechtssache Kommission/Irland (C-87/14, EU:C:2015:192) vertritt das vorliegende Gericht daher die Auffassung, dass der Gerichtshof gemäß dem vom Unionsgesetzgeber geschaffenen System von einem zweipoligen Ansatz ausging, wonach unter den Begriff der Ruhezeit fällt, was nicht unter den Begriff der Arbeitszeit fällt, und umgekehrt. Dieses spezifische, ineinandergreifende und kommutative System würde jedoch den Schluss erfordern, dass die Zeit, die für die berufliche Fortbildung auf Ersuchen des Arbeitgebers aufgewendet wird, Arbeitszeit darstellt, da sie keine Zeit ist, die dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht.
- 14 Diese Schlussfolgerung ergibt sich jedoch nicht eindeutig aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs. So hat der Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache Kommission/Irland (C-87/14, EU:C:2015:449) festgestellt, dass „der Umstand, auf den die Kommission Bezug nimmt, dass die Ausbildungszeiten A und B ‚vom Ausbildungsprogramm‘ vorgeschrieben seien und an einem ‚von diesem Programm‘ bestimmten Ort stattfinden, nicht die Annahme zu, dass die [noch nicht voll ausgebildeten Krankenhausärzte] verpflichtet sind, sich ... an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich dort zu seiner Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort ihre Leistungen erbringen zu können“.
- 15 Der Gerichtshof hat sich somit nicht der Auffassung des Generalanwalts angeschlossen, wonach „[e]in solcher Ausschluss der Ausbildungszeiten der [noch nicht voll ausgebildeten Krankenhausärzte] vom Begriff ‚Arbeitszeit‘ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 ... im Widerspruch zu dieser Richtlinie [steht], da er auf der Vorstellung beruht, dass [noch nicht voll ausgebildete Krankenhausärzte] nicht im Sinne dieser Vorschrift ihre Tätigkeit ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen, wenn sie sich nach Maßgabe des von der dafür zugelassenen Einrichtung erstellten Ausbildungsprogramms ihrer Ausbildung widmen“.
- 16 Damit hat der Gerichtshof nach Ansicht des vorlegenden Gerichts festgestellt, dass die Zeit, die für die Ausbildung von noch nicht voll ausgebildeten Krankenhausärzten aufgewendet wird, offenbar nicht die Voraussetzungen der

Definition der Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 erfüllt.

- 17 Im vorliegenden Fall stellt jedoch die Teilnahme an dem Fortbildungskurs, die auf Initiative des Arbeitgebers nach der normalen Arbeitszeit an einem anderen Ort als dem Wohnort des Klägers erfolgt, einen Eingriff in die vollständig freie Ausübung des Rechts auf Ruhezeiten dar, da der Arbeitnehmer die Beschränkung hinnehmen muss, die sich in geografischer und zeitlicher Hinsicht aus der Notwendigkeit der Teilnahme an diesem Kurs ergibt. Diese Tätigkeit gehört jedoch zweifellos zur vollständigen Ausübung der beruflichen Tätigkeit, da sie für die Zulassung als Leiter des Rettungsdienstes notwendig ist. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass die für die berufliche Fortbildung aufgewendete Zeit die Voraussetzungen der Definition der Ruhezeit im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 erfüllt.
- 18 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union auf den vorliegenden Fall zeitlich nicht anwendbar ist.
- 19 **Zur zweiten Frage** führt das vorliegende Gericht für den Fall, dass der Gerichtshof feststellen sollte, dass die für die Fortbildung eines Arbeitnehmers aufgewendete Zeit nicht in den Anwendungsbereich von Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 fällt, unter Bezugnahme auf das Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rn. 40 bis 43, aus, dass Art. 31 Abs. 2 der Charta und Art. 2 Nr. 2 sowie Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88 jeder Beeinträchtigung der freien Inanspruchnahme der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit des Arbeitnehmers entgegenstehen, auch in Bezug auf nachgeordnete, Hilfs- oder Nebenaufgaben aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. solche, die mit der beruflichen Fortbildung im Zusammenhang stehen.
- 20 In diesem Sinne geht die in der Richtlinie vorgenommene Zweiteilung der Zeit des Arbeitnehmers in Arbeitszeit und Ruhezeit mit einer entsprechenden Zweiteilung der Hauptpflichten des Arbeitgebers einher, nämlich der Pflicht zur Einhaltung der Arbeitszeit und der Pflicht zur Einhaltung der Ruhezeit.
- 21 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich, dass sich ein Arbeitnehmer im Fall einer Verletzung der Pflicht zur Einhaltung einer durchschnittlichen Arbeitszeit pro Woche auf das Unionsrecht berufen kann, um die Haftung der Behörden des betreffenden Mitgliedstaats auszulösen und Ersatz des Schadens zu erlangen, der ihm durch den Verstoß gegen diese Bestimmung entstanden ist (Urteil vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Das rumänische Recht bietet keine Lösung für den Fall, dass die Fortbildungskurse außerhalb der normalen Arbeitszeiten besucht werden, und erlegt dem Arbeitgeber keinerlei Verpflichtung hinsichtlich der Zeiten der

Fortbildung und keinerlei Beschränkung im Zusammenhang mit der Einhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit auf.

- 23 In diesem Zusammenhang hält es das nationale Gericht, da die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die praktische Wirksamkeit der Bestimmungen der Richtlinie zu gewährleisten und die Maßnahmen zur Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten für Arbeitnehmer vorzusehen, für erforderlich, dass der Gerichtshof darüber befundet, ob die genannten Bestimmungen einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, obwohl sie die berufliche Fortbildung des Arbeitnehmers vorschreibt, den Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Ruhezeiten des Arbeitnehmers einzuhalten, soweit es die Zeit betrifft, in der die Fortbildungskurse zu besuchen sind.