



PRESSEMITTEILUNG Nr. 206/24

Luxemburg, den 19. Dezember 2024

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-531/23 | [Loredas]¹

Arbeitszeitgestaltung: Arbeitgeber von Hausangestellten müssen ein System einrichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit von Hausangestellten gemessen werden kann

Eine vollzeitbeschäftigte Hausangestellte hat vor den spanischen Gerichten ihre Entlassung angefochten. Da ihre Entlassung für ungerechtfertigt erklärt wurde, wurden ihre Arbeitgeber verurteilt, ihr bestimmte Beträge für nicht genommene Urlaubstage und Sonderzahlungen zu zahlen. Dagegen war das spanische Gericht der Ansicht, dass die Arbeitnehmerin weder die geleisteten Arbeitsstunden noch den von ihr geforderten Lohn nachgewiesen habe. Die Arbeitnehmerin könne sich nämlich nicht allein darauf berufen, dass ihre Arbeitgeber keine täglichen Aufzeichnungen über die von ihr geleistete Arbeitszeit vorgelegt hätten, denn die spanische Regelung befreie bestimmte Arbeitgeber, darunter Haushalte, von der Verpflichtung, die von ihren Angestellten tatsächlich geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Das mit der Klage der Arbeitnehmerin gegen diese Entscheidung befasste spanische Gericht hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit dem Unionsrecht. Es hat daher den Gerichtshof hierzu befragt.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass er im Urteil CCOO² die damals geltende spanische Regelung und deren Auslegung durch die nationalen Gerichte, wonach die Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, ein System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für mit der **Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung**³ unvereinbar erklärt hat.

Im Anschluss an dieses Urteil hat der spanische Gesetzgeber den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt, ein solches System einzurichten.

Der Gerichtshof weist auch darauf hin, dass alle Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten einschließlich der Gerichte verpflichtet sind, zur Erreichung des in den Richtlinien vorgesehenen Ziels beizutragen. Die richterliche **Auslegung** einer nationalen Bestimmung **oder eine Verwaltungspraxis, nach denen die Arbeitgeber, was Hausangestellte angeht, von der Verpflichtung zur Einführung eines solchen System befreit sind, verstößt offensichtlich gegen die Richtlinie**⁴. Den **Hausangestellten** wird dadurch nämlich die Möglichkeit **vorenthalten, objektiv und zuverlässig festzustellen, wie viele Arbeitsstunden sie geleistet haben und wann diese Stunden geleistet wurden**.

Dagegen können Besonderheiten aufgrund des betreffenden Tätigkeitsbereichs oder der Eigenheiten bestimmter Arbeitgeber, wie ihrer Größe, vorgesehen werden, sofern die wöchentliche Höchstarbeitszeit tatsächlich gewährleistet ist. Aufgrund der **Besonderheiten des Hausarbeitssektors können somit Ausnahmen** für Überstunden und Teilzeitarbeit **vorgesehen werden, sofern diese die in Rede stehende Regelung nicht ihres Wesensgehalts berauben**, was das spanische Gericht zu prüfen hat.

Da es sich bei Hausangestellten um eine Gruppe von Arbeitnehmern mit eindeutig überwiegendem Frauenanteil handelt, ist nicht ausgeschlossen, dass es sich im vorliegenden Fall um eine **mittelbare Diskriminierung aufgrund**

des Geschlechts handelt, es sei denn, diese Situation ist objektiv gerechtfertigt, was das spanische Gericht ebenfalls zu prüfen hat.

HINWEIS: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nicht amtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung](#) des Urteils werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎+352 4303-3255.

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind abrufbar über „[Europe by Satellite](#)“ ☎+32 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!



1 Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

2 Urteil vom 14. Mai 2019, CCOO, [C-55/18](#) (vgl. auch Pressemitteilung Nr. [61/19](#)).

3 [Richtlinie 2003/88/EG](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

4 Insbesondere die Rechte der Arbeitnehmer auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und auf Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie), die auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt sind (Art. 31 Abs. 2).