



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 8/19**

Luxemburg, den 31. Januar 2019

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-55/18  
CCOO / Deutsche Bank SAE

**Generalanwalt Pitruzzella schlägt dem Gerichtshof vor, festzustellen, dass Unternehmen verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen**

*Den Mitgliedstaaten stehe es frei, die Formen und Wege der Umsetzung dieser Verpflichtung zu bestimmen*

Die spanische Gewerkschaft Federación de Comisiones Obreras (CCOO), unterstützt von vier weiteren Gewerkschaftsorganisationen, hat bei der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) gegen die Deutsche Bank SAE eine Verbandsklage eingereicht, mit der sie die Feststellung begehrt, dass die Deutsche Bank verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen. Nach Ansicht der Gewerkschaft CCOO sollte dieses System die Überprüfung der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit und der Verpflichtung gestatten, den Gewerkschaftsvertretern die Informationen über die monatlich geleisteten Überstunden gemäß den nationalen Rechtsvorschriften zu übermitteln. Nach Ansicht der Gewerkschaften ergibt sich die Verpflichtung zur Schaffung dieses Systems nicht nur aus den nationalen Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und aus der Richtlinie 2003/88<sup>1</sup>. Die Deutsche Bank bringt hingegen vor, dass sich aus der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) ergebe, dass das spanische Recht eine solche allgemeine Verpflichtung nicht vorsehe.

In seinem Urteil vom 23. März 2017 hat das Tribunal Supremo nämlich eine allgemeine Verpflichtung, die Regelarbeitszeit aufzuzeichnen, ausgeschlossen und festgestellt, dass das spanische Recht nur zur Führung einer Liste der geleisteten Überstunden und zur Mitteilung der Zahl der gegebenenfalls von den Arbeitnehmern geleisteten Stunden am Ende jedes Monats an ihre Gewerkschaftsvertreter verpflichtet. Das Tribunal Supremo hat insbesondere darauf hingewiesen, dass die Führung einer Liste über die normale Arbeitszeit die Gefahr mit sich bringe, dass das Unternehmen ungerechtfertigt in das Privatleben des Arbeitnehmers eingreife, und dass der spanische Gesetzgeber, wenn er eine solche Liste habe vorschreiben wollen, dies speziell getan habe, wie für Teilzeitbeschäftigte, mobile Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine und Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor.

Die Audiencia Nacional äußert Zweifel an der Vereinbarkeit der spanischen Rechtsvorschriften in der Auslegung durch das Tribunal Supremo mit dem Unionsrecht. Nach den dem Gerichtshof mitgeteilten Informationen werden in Spanien 53,7 % der Überstunden nicht aufgezeichnet. Ferner meint das spanische Ministerium für Beschäftigung und Soziale Sicherheit, dass die Zahl der in der Regelarbeitszeit geleisteten Stunden genau bekannt sein müsse, damit festgestellt werden könne, ob Überstunden geleistet worden seien. Die Auslegung durch das Tribunal Supremo habe in der Praxis sogar zur Folge, dass den Arbeitnehmern ein Beweismittel genommen werde, das für den Nachweis einer über die Regelarbeitszeit hinausgehenden Leistung wesentlich sei, und ihre Vertreter nicht über ein für die Prüfung der Einhaltung der Vorschriften erforderliches Mittel verfügten. Nach Ansicht der Audiencia Nacional kann in dieser Situation das nationale Recht die

<sup>1</sup> 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).

Einhaltung der in den Richtlinien 2003/88 und 89/391<sup>2</sup> vorgesehenen Verpflichtungen nicht gewährleisten.

In seinen Schlussanträgen von heute **schlägt Generalanwalt Giovanni Pitruzzella dem Gerichtshof vor, festzustellen, dass die Charta und die Richtlinie 2003/88 den Unternehmen die Verpflichtung auferlegten, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit für Vollzeit Arbeitnehmer einzuführen, die sich nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet hätten** und die keine mobilen Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine oder Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor seien, **und dass sie innerstaatlichen Rechtsvorschriften entgegenstünden, die eine solche Verpflichtung nicht vorsähen. Jedoch stehe es den Mitgliedstaaten frei, die für die Erreichung der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts geeignetste Form der Erhebung der effektiven täglichen Arbeitszeit vorzusehen.**

Der Generalanwalt stellt fest, dass gewährleistet werden müsse, dass die den Arbeitnehmern durch die Charta und die Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechte auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten umfassend und tatsächlich in Anspruch genommen werden könnten. Ein umfassender und wirksamer Schutz setze nämlich die Bestimmung spezifischer Verpflichtungen der beteiligten Personen voraus, damit vermieden werde, dass der Unterschied in der wirtschaftlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der die schwächere Partei des Arbeitsvertrags sei, die tatsächliche Inanspruchnahme der von der Charta und der Richtlinie zuerkannten Rechte beeinträchtige.

Die Mitgliedstaaten könnten zwar die Mittel und Wege, mit denen sie die Richtlinie 2003/88 umsetzen, frei wählen, doch werde ihnen jedenfalls eine Verpflichtung zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses auferlegt, die im Hinblick auf die Anwendung der in der Richtlinie 2003/88 aufgestellten Regeln durch keinerlei Bedingungen eingeschränkt sei. Sie hätten eine nationale Regelung zu erlassen, die geeignet sei, das Ziel des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer (deren Schutz zu den grundlegenden Zielen der Richtlinie gehöre) mittels der effektiven Einhaltung der Grenzen der Arbeitszeiten zu erreichen und jedes Hindernis zu beseitigen, das die Inanspruchnahme der von der Richtlinie zuerkannten subjektiven Rechte tatsächlich beeinträchtige oder beschränke. Diesen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie entspreche eine besondere Verantwortung des Arbeitgebers, der seinerseits die Verpflichtung habe, angemessene Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern die Ausübung ihrer von der Richtlinie 2003/88 gewährleisteten Rechte ohne Hindernisse zu ermöglichen.

Der Generalanwalt hebt erstens hervor, dass **es im Fall des Fehlens eines Systems zur Messung der Arbeitszeiten keine Garantie gebe, dass die von der Richtlinie 2003/88 festgelegten zeitlichen Beschränkungen tatsächlich beachtet würden, und daher auch nicht dafür, dass die Rechte, die die Richtlinie den Arbeitnehmern gewähre, ohne Hindernisse ausgeübt werden könnten.** Ohne ein solches System könnten weder das Ausmaß tatsächlich geleisteter Arbeit und die Lage der Arbeitszeiten objektiv und sicher festgestellt werden noch zwischen Regelarbeitszeit und Überstunden unterschieden werden. Auch die für die Kontrolle der Einhaltung des Systems für die Sicherheit am Arbeitsplatz zuständige Behörde habe keine konkrete Möglichkeit, eine etwaige Nichterfüllung der Verpflichtungen festzustellen und zu beanstanden.

Zweitens **mache das Fehlen dieses Systems es für den Arbeitnehmer viel schwieriger, die Rechte, die ihm die Richtlinie 2003/88 gewähre, in einem Gerichtsverfahren zu wahren, da ihm dadurch eine erste wesentliche Nachweismöglichkeit genommen werde.** Ohne ein solches System wäre es nämlich, wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen unter Verstoß gegen die von dieser Richtlinie vorgesehenen Beschränkungen der Arbeitszeit vorschreibe, sehr schwierig, eine wirksame Abhilfe gegen diese rechtswidrigen Verhaltensweisen zu schaffen. Folglich werde durch dieses Fehlen die Wirksamkeit der Rechte, die die Richtlinie 2003/88 den Arbeitnehmern

---

<sup>2</sup> 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).

gewähre, erheblich geschwächt, die im Wesentlichen dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen würden.

Zusammengefasst **erfülle die Verpflichtung zur Messung der täglichen Arbeitszeit eine wesentliche Funktion im Hinblick auf die Einhaltung aller anderen Verpflichtungen nach der Richtlinie 2003/88, wie die Grenzen der täglichen Arbeitszeit, die tägliche Ruhezeit, die Grenzen der wöchentlichen Arbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit und die etwaige Leistung von Überstunden. Diese Verpflichtungen seien nicht nur mit dem Recht des Arbeitnehmers und seiner Vertreter, in regelmäßigen Abständen das Ausmaß geleisteter Arbeit für die Zwecke der Vergütung überprüfen zu können, sondern insbesondere mit dem Ziel des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbunden.**

Das nationale Gericht habe zu prüfen, ob es ihm unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der von diesem anerkannten Auslegungsmethoden möglich sei, zu einer Auslegung dieses Rechts zu gelangen, die in der Lage sei, die volle Wirksamkeit des Unionsrechts sicherzustellen. **Sollte es unmöglich sein, innerstaatliche Rechtsvorschriften wie die spanischen in einer Weise auszulegen, die ihre Konformität mit der Richtlinie 2003/88 und der Charta gewährleiste, habe das nationale Gericht diese nationalen Rechtsvorschriften unangewendet zu lassen und sich zu vergewissern, dass die Verpflichtung des Unternehmens, sich mit einem zur Messung der effektiven Arbeitszeit geeigneten System auszustatten, eingehalten werde. Diese Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung schließe die Verpflichtung der nationalen Gerichte ein, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruhe, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar sei.**

---

**HINWEIS:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

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

*Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*