



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. n° 50/19

Luxemburg, den 11. April 2019

Urteil in der Rechtssache C-254/18

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure / Premier ministre, ministre de l'Intérieur et ministre de l'Action et des Comptes publics

Eine nationale Regelung kann für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Bezugszeiträume mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorsehen

Eine solche Regelung muss jedoch Mechanismen enthalten, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird

Zwischen dem Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (Gewerkschaft der Führungskräfte der inneren Sicherheit) und französischen Behörden ist ein Rechtsstreit wegen des Bezugszeitraums für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der aktiven Beamten im Dienst der Police Nationale anhängig.

Das für diese Beamten geltende französische Dekret¹ sieht vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum, einschließlich Überstunden, während eines Kalenderhalbjahrs 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschreiten darf.

Am 28. März 2017 erhob das Syndicat des cadres de la sécurité intérieure beim Conseil d'État (Frankreich) Klage auf Nichtigerklärung dieser Bestimmung. Es macht geltend, weil zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ein in Kalenderhalbjahren ausgedrückter Bezugszeitraum (fester Bezugszeitraum) und nicht ein Bezugszeitraum von sechs Monaten mit zeitlich flexiblem Beginn und Ende (gleitender Bezugszeitraum) herangezogen werde, verstoße die Bestimmung gegen die Regeln der Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung², insbesondere die Ausnahme, wonach die Mitgliedstaaten den Bezugszeitraum auf bis zu sechs Monate ausdehnen könnten.

Der Conseil d'État möchte vom Gerichtshof wissen, ob die Bestimmungen der Richtlinie der französischen Regelung entgegenstehen, die für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Bezugszeiträume mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorsieht und keine gleitend definierten Bezugszeiträume.

Mit seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass sich die Richtlinie zu dieser Frage nicht äußert, so dass **es den Mitgliedstaaten freisteht, die Bezugszeiträume nach der Methode ihrer Wahl zu bestimmen, vorausgesetzt, die mit der Richtlinie verfolgten Ziele werden beachtet.**

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass mit der Richtlinie ein besserer Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet werden soll, indem u. a. eine Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vorgesehen ist. Diese Obergrenze stellt eine Regel des Sozialrechts der Union von besonderer Wichtigkeit dar, in deren Genuss jeder Arbeitnehmer als Mindestvorschrift zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit kommen muss. Die festen und gleitenden Bezugszeiträume stehen als solche mit diesem Ziel im Einklang, da sie die Prüfung

¹ Dekret Nr. 2002-1279 vom 23. Oktober 2002 über Abweichungen von den Mindestgarantien für die Arbeits- und Ruhezeiten, die für die Bediensteten der Police Nationale gelten (JORF vom 25. Oktober 2002, S. 17681), in der durch das Dekret Nr. 2017-109 vom 30. Januar 2017 (JORF vom 31. Januar 2017) geänderten Fassung.

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).

ermöglichen, dass der Arbeitnehmer im Durchschnitt während des gesamten in Rede stehenden Zeitraums nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeitet und dass die seine Gesundheit und seine Sicherheit betreffenden Erfordernisse somit beachtet werden. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob Beginn und Ende des Bezugszeitraums anhand fester Kalendertage oder zeitlich flexibel bestimmt werden.

Die Auswirkung fester Bezugszeiträume auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer hängt jedoch von allen einschlägigen Umständen wie der Art der Arbeit und den Arbeitsbedingungen sowie insbesondere der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Dauer des von einem Mitgliedstaat herangezogenen Bezugszeitraums ab. Feste Bezugszeiträume können im Gegensatz zu gleitenden Bezugszeiträumen zu Situationen führen, in denen das Ziel des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer möglicherweise nicht erreicht wird. Die Methode des festen Bezugszeitraums kann einen Arbeitgeber nämlich dazu veranlassen, einem Arbeitnehmer während zweier aufeinanderfolgender fester Bezugszeiträume sehr viel Arbeitszeit aufzubürden, so dass er im Durchschnitt die wöchentliche Höchstarbeitszeit während eines Zeitraums überschreitet, der, da er sich auf diese beiden festen Zeiträume verteilt, einem gleitenden Bezugszeitraum von gleicher Dauer entspräche.

Folglich kann, auch wenn die festen und gleitenden Bezugszeiträume für sich genommen mit dem Ziel des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer im Einklang stehen, die Kombination von zwei aufeinanderfolgenden festen Bezugszeiträumen, je nach der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Dauer des von einem Mitgliedstaat herangezogenen Bezugszeitraums, zu Situationen führen, in denen dieses Ziel gefährdet werden kann, obwohl die in der Richtlinie vorgesehenen Ruhezeiten eingehalten werden.

Daraus zieht der Gerichtshof den Schluss, dass die Heranziehung fester Bezugszeiträume mit Mechanismen verbunden werden muss, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die nationale Regelung Mechanismen vorsieht, die dies gewährleisten können.

Im Ergebnis ist der Gerichtshof der Auffassung, **dass eine nationale Regelung für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Bezugszeiträume mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorsehen kann, sofern sie Mechanismen enthält, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird.**

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](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255