

**Rechtssache C-531/23 [Loredas]<sup>i</sup>**

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

**Eingangsdatum:**

5. Juli 2023

**Vorlegendes Gericht:**

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanien)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

20. Juni 2023

**Rechtsmittelführerin:**

HJ

**Rechtsmittelgegner:**

US

MU

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Arbeitszeit –  
Arbeitszeiterfassung – Sonderregelungen für Hausangestellte

**Gegenstand und Rechtsgrundlage des Vorabentscheidungsersuchens**

Vorabentscheidungsersuchen über die Gültigkeit – Art. 267 AEUV –  
Vereinbarkeit einer nationalen Vorschrift mit dem Unionsrecht – Diskriminierung  
aufgrund des Geschlechts

<sup>i</sup> Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

## **Vorlagefrage**

Sind die Art. 3, 5, 6, 16, 17, 17 Abs. 4 Buchst. b, 19 und 22 der Richtlinie 2003/88/EG über die Arbeitszeitgestaltung, Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nach der Unionsrechtsprechung (Urteil des Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C-55/18), die Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag, die Art. 1 und 4 der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, die Art. 1, 4 und 5 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und die Art. 2 und 3 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auch im Zusammenhang mit der Unionsrechtsprechung (Urteil des Gerichtshofs vom 2[4]. Februar 202[2] in der Rechtssache C-389/2020), dahin auszulegen, dass sie einer Rechtsnorm wie Art. 9 Abs. 3 des Real Decreto (Königliches Dekret) 1620/2011 entgegenstehen, die den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin entbindet?

## **Angeführte unionsrechtliche Vorschriften**

AEUV: Art. 267

EUV: Art. 2 und 3

Charta der Grundrechte der Europäischen Union: Art. 20, 21 und 31 Abs. 2

Richtlinie 2006/54/EG: Art. 14

Richtlinie 2000/78/EG: Art. 2 und 3

Richtlinie 2003/88/EG: Art. 3, 5 und 6

Urteile des Gerichtshofs in der Rechtssache C-55/18, Rn. 44 bis 49, und in der Rechtssache C-389/20

## **Angeführte nationale Vorschriften**

Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) (Real Decreto Legislativo [Königliches Gesetzesdekret] 2/2015) (im Folgenden: ET): Art. 34 und 35 Abs. 5

Real Decreto (Königliches Dekret) 1620/2011: Art. 9

Real Decreto Ley (Königliches Gesetzesdekret) 8/2019

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Sozialgerichtsgesetz): Art. 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (Gesetz über den Zivilprozess): Art. 217

### **Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens**

- 1 Am 31. März 2021 erhob die Klägerin, die Arbeitnehmerin Frau HJ, Kündigungsschutz- und Zahlungsklage gegen die natürlichen Personen Frau US und Herrn MU. Diese Klage wurde dem Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 2 Bilbao) zugewiesen.
- 2 Mit Beschluss vom 18. November 2021 forderte das Gericht die Mitbeklagten unter der Androhung, dass andernfalls die von der Klägerin vorgebrachten Tatsachen als bewiesen erachtet werden können, auf, im Verfahren die Protokolle über die Arbeitszeiterfassung der Klägerin und eine Übersicht über die Arbeitstage vorzulegen.
- 3 Die Mitbeklagten legten die vom Gericht geforderten Unterlagen nicht vor.
- 4 Am 11. Januar 2023 stellte der Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 2 Bilbao) hinsichtlich der Kündigungsschutz- und Zahlungsklage durch Urteil fest, dass die Kündigung ungerechtfertigt gewesen sei, und verurteilte die Beklagten, an die Klägerin einen Betrag von 364,39 Euro als Entschädigung sowie 934,89 Euro als Abgeltung von Urlaub und Sonderzahlungen zu bezahlen.
- 5 Das Urteil erklärte es für bewiesen, dass die Klägerin ab dem 15. September 2020 für die Beklagten als Hausangestellte mit einem Monatsgehalt von 1 108,33 Euro sowie anteiligen Sonderzahlungen gearbeitet habe und dass die Beklagten die Arbeitnehmerin nicht bei der Sozialversicherung angemeldet und der Klägerin durch Banküberweisung 1 000 Euro monatlich gezahlt hätten.

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

- 6 Die Arbeitnehmerin legte Rechtsmittel gegen das Urteil des Juzgado de lo Social de Bilbao (Arbeits- und Sozialgericht Bilbao) ein und rügte die Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie des Rechts auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz, da nach dem Grundsatz der Erleichterung der Vorlegung von Beweisen auf der Grundlage der bewiesenen Tatsachen, die sie habe nachweisen wollen, ein neues Urteil zu erlassen sei.
- 7 Die Mitbeklagten erschienen nicht vor Gericht und verteidigten sich auch nicht gegen das Rechtsmittel der Klägerin.

## Kurze Darstellung der Begründung des Vorabentscheidungsersuchens

- 8 Im erstinstanzlichen Urteil wird festgestellt, dass weder die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerin noch das behauptete Arbeitsentgelt nachgewiesen worden seien, weshalb der Klage auf Zahlung der Arbeitsentgeltdifferenzen nicht stattgegeben werden könne, da festgestellt worden sei, dass das Arbeitsentgelt tatsächlich entsprechend dem als bewiesen erachteten Gehalt gezahlt worden sei.
- 9 Im angefochtenen Urteil wird ausgeführt, dass sich der von der Klägerin vorlegte Beweis als völlig unzureichend erwiesen habe und dass die Forderungen der Klägerin allein aufgrund der fehlenden Vorlegung der Protokolle über die Arbeitszeiterfassung nicht als bewiesen angesehen werden könnten, da das Königliche Gesetzesdekret 8/2019 in besonderen Dienstverhältnissen wie bei Hausangestellten eine Reihe von Ausnahmen bei der Zeiterfassung bei Beginn und Ende der Arbeitszeit vorsehe.
- 10 Die streitige Frage besteht darin, ob Hausangestellte nicht das Recht auf Arbeitszeiterfassung haben, d. h., ob Arbeitgeber – anders als bei sonstigen Unternehmen und Arbeitgebern üblich – nicht verpflichtet sind, diesen Arbeitnehmern eine Form der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen. In dem der Kammer zur Prüfung vorliegenden Urteil wird festgestellt, dass diese Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bei Hausangestellten nicht bestehe, so dass die fehlende Vorlegung dieser vom Gericht geforderten Protokolle über die Zeiterfassung keine Auswirkungen habe.
- 11 Letztlich gelangt das Urteil zu dem Schluss, dass die Arbeitnehmerin weder einen Beweis für die behauptete Arbeitszeit noch für das Arbeitsentgelt habe, was aufgrund der fehlenden Beweise zur Festsetzung einer niedrigeren Kündigungsentschädigung und zur überwiegenden Abweisung ihrer Klage auf Zahlung von Arbeitsentgelt führe. Dass sich das Urteil auf die fehlende Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bei häuslichen Beschäftigungsverhältnissen stützt, führt dazu, dass die klagende Arbeitnehmerin über keinen Beweis verfügt.
- 12 Dieses Urteil, das Gegenstand des Rechtsmittels ist, berührt in zweifacher Hinsicht unmittelbar das Unionsrecht und seine Auslegung durch den Gerichtshof: a) die Verpflichtung, die Höchstdauer der Arbeitszeit einzuhalten, und die daraus folgende Verpflichtung der Arbeitgeber, diese Arbeitszeit zu erfassen (Richtlinie 2003/88); b) das Verbot, Frauen, die 95 % der Gruppe der Hausangestellten darstellen, aufgrund des Geschlechts zu diskriminieren – Urteil des Gerichtshofs in der vom 24. Februar 2022 in der Rechtssache C-389/22 – wobei Frauen in allen Bereichen, auch bei den Arbeitszeiten, mit Männern gleichgestellt werden müssen (Richtlinie 2006/54).

Folglich ist festzustellen, ob eine spanische Rechtsnorm, vorliegend Art. 9 Abs. 3 des Königlichen Dekrets 1620/[20]11, die das Arbeitsverhältnis bei häuslichen Dienstleistungen regelt, mit dem Unionsrecht und den ihm zugrundeliegenden

Grundsätzen vereinbar ist. Die genannte Rechtsnorm befreit Arbeitgeber im häuslichen Bereich von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung, anders als dies für Arbeitgeber in anderen Bereichen gilt, die dieser Verpflichtung unterliegen (Art. 34 Abs. 9 und Art. 35 Abs. 5 ET). Diese unterschiedliche Behandlung von Hausangestellten muss vom Gerichtshof geprüft werden, da sie das Unionsrecht auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und der Arbeitszeitgestaltung verletzen könnte.

Die Sozialkammer des Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Obergericht Baskenland) hat in zweifacher Hinsicht ernste Zweifel daran, dass Art. 9 Abs. 3 des Königlichen Dekrets 1620/2011 mit dem Unionsrecht vereinbar ist:

- a) Unter dem Blickwinkel der Richtlinie 2003/88: Die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit ist erforderlich, um die Beachtung der Höchstarbeitszeit zu kontrollieren, wie auch zur Geltendmachung von Überstunden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die Arbeitszeit die vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht einhält, was ein Gesundheitsrisiko darstellt, und dass Situationen entstehen können, in denen die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses ausgenutzt wird. Sollten die Arbeitgeber im häuslichen Bereich von dieser Verpflichtung zur Erfassung ausgenommen sein, ist es für die Arbeitnehmerinnen sehr schwer, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten nachzuweisen, und es bringt sie im Hinblick auf den Nachweis ihrer Forderungen in eine mehr als schwierige Lage. Diese Folge könnte gegen die Richtlinie 2003/88 und ihre Auslegung durch den Gerichtshof, insbesondere in seinem Urteil in der Rechtssache C-55/18, verstoßen, wonach der Arbeitgeber die Beweislast für die geleisteten Arbeitszeiten trägt. Wie Rn. 60 des genannten Urteils ausführt, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzuführen, mit dem die Arbeitszeit gemessen werden kann. Der Gerichtshof ergänzt in seinem Urteil, dass der Arbeitnehmer als die schwächste Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann ([Rn.] 44). Nach Rn. 49 [dieses Urteils] ist die objektive und verlässliche Feststellung der Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden für die Beurteilung grundlegend, ob zum einen die wöchentliche Höchstarbeitszeit beachtet wurde und ob zum anderen die täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten wurden.
- b) Unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung gemäß den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: Aus Sicht der Kammer muss berücksichtigt werden, dass die klagende Arbeitnehmerin eine Frau ist. Es handelt sich um eine Frau, die der Gruppe der Hausangestellten angehört, wobei diese Gruppe deutlich „weiblich“ ausgerichtet ist, d. h. fast ausschließlich aus Frauen besteht. Wie im Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-389/20 festgestellt wird, besteht die Gruppe der Hausangestellten zu 95 % aus Frauen. Vor diesem Hintergrund begegnet die unterschiedliche Behandlung im Bereich der

Arbeitszeiterfassung im Vergleich zu Männern ernsthaften Zweifeln. Es handelt sich um ein Recht, das Recht auf Arbeitszeiterfassung, das allen männlichen Arbeitnehmern gewährt wird, und das für Hausangestellte nach dem Inhalt des geltenden Art. 9 Abs. 3 des Königlichen Dekrets 1620/[20]11 fehlt. Diese unterschiedliche Behandlung muss aus der Sicht des Unionsrechts geprüft werden. Es muss sichergestellt werden, dass das Königliche Dekret keine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthält, und festgestellt werden, ob die genannte Vorschrift, die neutral scheint, die klagende Arbeitnehmerin mittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

ARBEITSDOKUMENT