

## **Stellungnahme der Medizinrechts-Kanzlei Dr. Halbe zum Urteil des EuGH zur Arbeitszeit im Krankenhaus im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft Leitender Ärztinnen und Ärzte in der Frauenheilkunde und Geburtshilfe e.V.**

**Autor: RA Maurice Berbuir**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einer vielbeachteten Entscheidung vom 14.05.2019 (Az. C-55/18) erkannt, dass die Mitgliedstaaten der EU verpflichtet sind, dafür Sorge zu tragen, dass jeder Arbeitgeber ein taugliches System zur Erfassung der Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer einzurichten hat. Von diesem Grundsatz soll es nur wenige Ausnahmen geben.

Es ging in dem Verfahren um einen spanischen Rechtsstreit, in dem eine Gewerkschaft die Deutsche Bank auf Einrichtung eines solchen Systems verklagt hatte. Das oberste spanische Gericht hatte in einem anderen Prozess bereits geurteilt, dass es eine diesbezügliche Verpflichtung im spanischen Recht nicht gebe. Das nunmehr angerufene Gericht wollte vom EuGH wissen, ob diese Rechtsauffassung gegen europäische Richtlinien verstößt.

Der EuGH bejahte diese Frage. Er stützte seine Entscheidung auf zwei europäische Richtlinien (RL) aus den Jahren 1988 und 2003 sowie auf Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta (GRCh).

Art. 3 bis 6 der RL 2003/88/EG enthält Vorschriften über die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Mindest-Ruhepausen und -Ruhezeiten. Mittels dieser Vorschriften werde, so der EuGH, das Grundrecht der Arbeitnehmer aus Art. 31 Abs. 2 GRCh umgesetzt und konkretisiert, wonach nämlich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf Ruhepausen und -zeiten habe.

Gemäß Art. 6 Abs. 1 RL 89/391/EWG haben die Arbeitgeber im Rahmen ihrer Verpflichtungen alle Maßnahmen zu treffen, um unter anderem den Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Aus all diesen Vorschriften ergebe sich, dass eine arbeitsrechtliche Regelung in einem Land der EU, die die Arbeitgeber nicht verpflichte, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzurichten, gegen das Europarecht verstoße. Denn ohne eine zuverlässige Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten könne nicht festgestellt werden, ob die Vorschriften des Arbeitszeitrechts eingehalten würden. Dies wirke sich in unzulässiger Weise zu Lasten der Arbeitnehmer aus.

Diese Entscheidung dürfte sich unmittelbar auch auf das deutsche Arbeitsrecht auswirken:

Europäische Richtlinien wirken grundsätzlich nicht unmittelbar innerstaatlich, vielmehr müssen deren Inhalte durch den jeweiligen nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden. Die deutschen Regelungen zum Arbeitszeitrecht, mit denen die europäischen Vorgaben in das deutsche Recht transferiert werden, finden sich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Eine Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitszeiten festzuhalten, gibt es nur bezüglich geleisteter Überstunden, § 16 Abs. 2 ArbZG. Dem Umstand, dass Richtlinien an sich nicht unmittelbar wirken, entnehmen manche Autoren daher, dass die hiesigen Arbeitgeber den Anforderungen des EuGH nicht nachzukommen brauchten, solange der deutsche Gesetzgeber nicht tätig geworden sei.

Allerdings sind die deutschen Gerichte nach ständiger Rechtsprechung des EuGH verpflichtet, bei ihren Entscheidungen das nationale Recht nach Möglichkeit so auszulegen, dass es dem europäischen Recht entspricht. Dementsprechend folgt die deutsche Gerichtsbarkeit einschließlich des Bundesarbeitsgerichts den Urteilen des EuGH zu der Vereinbarkeit nationaler Vorschriften mit dem europäischen Recht. Da das deutsche Recht die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit nicht verbietet, ist durchaus damit zu rechnen, dass die Arbeitsgerichte hier eine Lücke sehen und diese europarechtskonform schließen.

Angesichts der zu erwartenden Auswirkungen auf die Rechtsprechung sind die hiesigen Arbeitgeber gut beraten, sich auf die neue Rechtslage einzustellen und Systeme zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit zu installieren.

Ausnahmen soll es nach Auffassung des EuGH nur in eng begrenzten Fällen geben. Chefärzte sind nach deutschem Recht – in Erweiterung der europarechtlichen Vorgaben – bisher ausdrücklich von der Geltung des ArbZG ausgenommen, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG. Der gesamte § 18 Abs. 1 ArbZG fußt auf einer Ausnahmebestimmung des Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG und es ist bereits umstritten, ob er überhaupt dessen strengen Vorgaben genügt. Hinsichtlich der Chefärzte dürfte dies in besonderem Maße gelten. Denn weder kann deren Arbeitszeit nicht gemessen werden noch wird sie in vollem Umfang von ihnen selbst festgelegt, wie es die RL 2003/88/EG verlangt. Auch dann, wenn ein Arbeitnehmer über eine gewisse Autonomie in der Gestaltung seiner Arbeitszeit und insbesondere bei der Organisation seiner Aufgaben verfügt, sind die Voraussetzungen für eine Ausnahme von den Regelungen zum Arbeitszeitschutz nach der Rechtsprechung des EuGH nicht erfüllt (vgl. Urteil vom 26.07.2017, Az. C-175/16).

Im Ergebnis wird daher wohl zukünftig auch die Arbeitszeit der Chefärzte in den Geltungsbereich des ArbZG einbezogen und dementsprechend auch erfasst werden müssen.