

Arbeitszeiten und der EuGH

Die europarechtlichen Vorgaben zu den Arbeitszeiten bleiben ein spannendes Thema.

Mit seiner Entscheidung vom 14. Mai 2019 – Az. C-55/18 hatte der EuGH - und ihm nachfolgend dann auch das BAG am 13. September 2022, Az. 1 ABR 22/21 - eine grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung festgestellt. Die hierdurch aufgeworfenen Fragen, wie weitreichend diese Pflicht ist und wie sie im Einzelnen umgesetzt werden kann, werden derzeit heiß diskutiert und harren gesetzlicher Detailvorgaben.

Mit einer neuen Entscheidung zieht nun der EuGH die Grenzen der Arbeitszeitvorgaben anhand der europäischen Richtlinien 2003/88/EG und 89/391/EWG noch etwas enger. So steht Arbeitnehmer*innen nach diesen Richtlinien eine tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden im Anschluss an einen Arbeitstag zu. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber auch eine wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden sicherstellen. Der EuGH stellte nun am heutigen Tag klar, dass die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit nicht verrechnet werden können – Az. C-477/21. D.h. im Einzelfall können Arbeitnehmer*innen somit darauf bestehen, zwischen zwei Arbeitstagen bis zu 35 Stunden von jeder Arbeitstätigkeit befreit zu sein.

Für Arbeitsverhältnisse mit einer regulären Fünf-Tage-Woche dürfte die Entscheidung nicht allzu relevant sein. In Arbeitsverhältnissen mit stark schwankenden Arbeitszeiten oder häufigen Überstunden ergeben sich aber für die Arbeitgeber gerade im Zusammenspiel mit der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zusätzliche Herausforderungen.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de