



Luxemburg, den 16. Dezember 2015

## **PRESSEMITTEILUNG 08/2015**

### **Urteil in der Rechtssache E-5/15 *Matja Kumba T M'bye u.a. ./.* Stiftelsen Fossumkollektivet**

#### **MINDESTRUHE- UND WÖCHENTLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT**

Mit heutigem Urteil hat der Gerichtshof Fragen des Appellationsgerichts Eidsivating (*Eidsivating lagmannsrett*) über die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („die Richtlinie“) beantwortet.

Die Beklagte, Stiftelsen Fossumkollektivet, betreut Jugendliche mit Drogen- und/oder Alkoholproblemen. Die Kläger sind Arbeitnehmer ihrer Einrichtung in Solvold, wo Mädchen, die neben ihrer Drogen- und Alkoholsucht unter psychischen Problemen leiden, in einem Pflegemodell in Wohngemeinschaft behandelt werden. Der Rechtsstreit vor dem nationalen Gericht betrifft eine vorgeschlagene Änderung der Arbeitszeiten. Diese wurde von den Klägern nicht angenommen, weshalb ihnen gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde. Die Kläger begehren die Nichtigerklärung ihrer Kündigungen.

In den vom nationalen Gericht vorgelegten Fragen ging es darum, ob eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 84 Stunden (7 Arbeitstage gefolgt von einer siebentägigen Ruhezeit) in einem Pflegemodell in Wohngemeinschaft einen Verstoss gegen Artikel 6 der Richtlinie darstellt. Zudem wurde danach gefragt, ob eine nationale Regelung, der zufolge die Einwilligung eines Arbeitnehmers mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten unwiderruflich ist, mit den Rechten der Arbeitnehmer nach der Richtlinie vereinbar ist. Ausserdem sollte geklärt werden, ob eine Kündigung nach Verweigerung der Zustimmung zu einer Vereinbarung, nach der die Arbeitszeit 48 Stunden pro Siebentageszeitraum übersteigt, einen „Nachteil“ im Sinne der Richtlinie darstellt.

Zur ersten Frage stellte der Gerichtshof fest, dass es Sache des vorlegenden Gerichts ist anhand der vom Gerichtshof dargelegten Kriterien den Umfang der Arbeitszeit im vorliegenden Fall zu beurteilen. Eine Arbeitszeit von durchschnittlich 84 Stunden pro Woche in einem Pflegemodell in Wohngemeinschaft ist im Anwendungsbereich von Artikel 22 Abs. 1 lit. a mit Artikel 6 der Richtlinie unter der Voraussetzung vereinbar, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich, freiwillig und persönlich der Ausübung solcher Arbeit zugestimmt hat. Zudem müssen die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gewahrt sein. Das hat zur Folge, dass der nationale Gesetzgeber bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung gemäss Artikel 22 Abs. 1 der Richtlinie durch einen EWR-Staat das körperliche und geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmer gebührend berücksichtigen muss. Ausserdem ist eine solche Arbeitszeitvereinbarung nur dann mit den Artikeln 3 und 5 der Richtlinie vereinbar, wenn die Ausnahmeregelungen nach Artikel 17 Abs. 2 in Verbindung mit Artikel 17 Abs. 3 lit. c (i) greifen.

Zur zweiten Frage stellte der Gerichtshof fest, dass die Richtlinie keine Regelung zum Widerruf der Zustimmung enthält. Der nationale Gesetzgeber hat deshalb festzulegen, ob ein Widerruf möglich ist. Allerdings kann ein Ausschluss der Möglichkeit des Widerrufs selbst unter aussergewöhnlichen und unvorhersehbaren Umständen eine Verletzung der Richtlinie darstellen, da ein Arbeitnehmer einer Überschreitung der Durchschnittsarbeitszeit gemäss Artikel 22 Abs. 1 lit. a nur zustimmen kann, wenn

der EWR-Staat die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält. Macht ein EWR-Staat also von der Ausnahmeregelung gemäss Artikel 22 Abs. 1 Gebrauch, so hat der nationale Gesetzgeber das physische und geistige Wohlergehen der Arbeitnehmer gebührend zu berücksichtigen. Folglich hat eine sorgfältige Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und jener der Arbeitgeber auch dann statt zu finden, wenn der Arbeitnehmer seine ausdrückliche, freiwillige und persönliche Zustimmung erklärt hat. Im Ergebnis ist damit eine nationale Regelung, der zufolge die Zustimmung eines Arbeitnehmers mehr als 60 Stunden pro Woche in einem Pflegemodell in Wohngemeinschaft zu arbeiten unwiderruflich ist, mit Artikel 6 und 22 der Richtlinie unter der Voraussetzung vereinbar, dass die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer eingehalten werden.

Zur dritten Frage stellte der Gerichtshof fest, dass eine Kündigung als Reaktion auf eine verweigerte Zustimmung zu einer 48 Stunden pro Siebentageszeitraum übersteigenden Arbeitszeitvereinbarung im Allgemeinen einen „Nachteil“ im Sinne der Richtlinie darstellt. Allerdings stellt eine Änderungskündigung nach Verweigerung der Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer Vereinbarung, nach der die Arbeitszeit 48 Stunden pro Siebentageszeitraum übersteigt, keinen „Nachteil“ dar, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die von der Verweigerung des Arbeitnehmers der Ausübung solcher zusätzlicher Arbeiten zuzustimmen, völlig unabhängig sind.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int) heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.