

• Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Fortbildungen sind Arbeitszeit

Orientierungssatz zur Anmerkung

Die Zeit, in der ein Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber vorgeschriebene berufliche Fortbildung absolviert, die außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsorts in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters stattfindet und während der er nicht seinen gewöhnlichen Aufgaben nachgeht, ist „Arbeitszeit“ im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie.

A. Problemstellung

„Die“ Arbeitszeit gibt es nicht. Es ist stets zwischen Arbeitszeit im Sinne des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitgesetzes, Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinn und Arbeitszeit im Sinne des Betriebsverfassungsrechts zu differenzieren. Allein die Arbeitszeit im Sinne des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitgesetzes ist durch das Unionsrecht und die Richtlinie 2003/88/EG determiniert und in dieser Entscheidung der 10. Kammer relevant.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Der Entscheidung liegt ein rumänischer Sachverhalt zugrunde. Der Kläger ist bei der beklagten Gemeinde im Bereich „freiwilliger Dienst für Notfälle“ beschäftigt. Er übt seine Arbeit in Vollzeit mit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche aus. Um gesetzliche Vorschriften zu erfüllen, wurde der Kläger von seinem Arbeitgeber angewiesen, 160 Stunden berufliche Fortbildung zu absolvieren. Die Fortbildung erfolgte durch ein externes Unternehmen und außerhalb der Arbeitsräume der Beklagten. Von den absolvierten Fortbildungsstunden lagen letztlich 124 Stunden außerhalb der normalen Arbeitszeit des Klägers.

Der Kläger beehrte nun die Bezahlung dieser 124 Stunden als Überstunden. Das Berufungsgericht war der Ansicht, dass die Frage des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers zwar eine nationale Frage sei, die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits aber von der Vorfrage abhängt, ob die außerhalb der normalen Arbeitszeit aufgewandten Stunden als Arbeitszeit oder als Ruhezeit i.S.v. Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG aufzufassen seien. Insoweit wurde diese Vorfrage der 10. Kammer des EuGH zur Entscheidung nach Art. 267 UAbs. 2 AEUV vorgelegt.

Erwartungsgemäß ordnet die Kammer die arbeitgeberseitig angeordnete Fortbildungsmaßnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ein. Hierzu weist die Kammer noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass die Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie einheitlich auszulegen ist, um die volle Wirksamkeit ihres sozialen Schutzgedankens in allen Mitgliedstaaten sicherzustellen. Für die Bestimmung der Arbeitszeit sei entscheidend, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur

Verfügung stehen muss, um ggf. sofort seine Leistung erbringen zu können. Dabei kommt es nach Auffassung der Kammer nicht darauf an, dass es sich dabei um Zeit am gewöhnlichen Arbeitsort und / oder für die gewöhnliche Arbeitsleistung handeln muss, um als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie aufgefasst zu werden. Maßgeblich sei, dass der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers die Fortbildung absolviere und im Rahmen der angeordneten Fortbildung den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt.

C. Kontext der Entscheidung

Die beklagte Gemeinde war im Ausgangsverfahren der Meinung, dass die Überstunden nur infolge einer Vereinbarung als Arbeitszeit zu bewerten wären. Das unionale Arbeitszeitrecht ist jedoch öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzrecht und bleibt insofern privatrechtlichen Vereinbarungen verschlossen. Anders als die Frage nach der Vergütung ist die Bestimmung der öffentlich-rechtlichen Arbeitszeit absolut (EuGH, Urt. v. 09.09.2003 - C-151/02).

Auch konnte sich die Beklagte nicht darauf stützen, dass der Kläger weder an dem vertraglich vereinbarten Arbeitsort tätig wurde noch die gewöhnlich ausgeübte Arbeitsleistung erbrachte. Für die Bewertung der Arbeitszeit kommt es maßgeblich auf die Inanspruchnahme des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber infolge des Weisungsrechts an. Die Aufgabe des Arbeitnehmers muss auf „Veranlassung“ des Arbeitgebers hin erledigt werden.

Inhaltlich knüpft der EuGH damit an den Wortlaut des Art. 2 Nr. 1 Richtlinie 2003/88/EG an, nach dem der Arbeitnehmer „dem Arbeitgeber zur Verfügung steht“. Für die Bestimmung der Arbeitszeit differenziert der EuGH nicht nach den einzelnen Tatbestandsmerkmalen des Art. 2 Nr. 1, sondern vollzieht eine einheitliche Betrachtung. Mit diesem weiten Verständnis wird dem Sozial- und Gesundheitsschutz Rechnung getragen und ein Gestaltungsmissbrauch des Arbeitgebers verhindert.

Schlussendlich orientiert sich der EuGH mit seiner Rechtsprechung an der Definition von Art. 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 30, das Arbeitszeit als Zeit definiert, „während der die Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stehen“.

Die Entscheidung grenzt sich zugleich von den aktuellen Fällen des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft (EuGH, Urt. v. 09.03.2021 - C-344/19 und C-580/19) oder zur Ruhepause (EuGH, Urt. v. 09.09.2021 - C-107/19) ab, da in der vorliegenden Entscheidung die arbeitgeberseitige Veranlassung nicht in Streit stand.

D. Auswirkungen für die Praxis

Die Entscheidung hat keine Auswirkungen auf das nationale Verständnis des Arbeitszeitrechts, da die arbeitgeberseitig angeordneten Fortbildungsmaßnahmen nach § 2 Abs. 1 ArbZG als Arbeitszeit im öffentlich-rechtlichen Sinn zu bewerten sind, unabhängig davon, ob sie ausdrücklich vereinbart werden oder außerhalb der festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden.

Spannend und mit Blick auf die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten wesentlich ist die Frage, ob bzw. wann Reisezeiten als Arbeitszeit angesehen werden müssen, die infolge der Fortbildungsmaßnahmen notwendig werden. Man denke an ein Unternehmen, das für seine Münchner Angestellten eine Fortbildungsmaßnahme in Kiel anordnet und dadurch eine mehrstündige Reisezeit via Bahn erforderlich wird. Das BAG lehnte in diesen Fällen eine generelle

Berücksichtigung von Reisezeit als öffentlich-rechtliche Arbeitszeit bisher ab (BAG, Urt. v. 11.07.2006 - 9 AZR 519/05). Über diese Zeit hatte der EuGH im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden. Seine bisherige Judikatur zu dieser Frage ist nicht einheitlich (EuGH, Urt. v. 03.10.2000 - C-303/98; EuGH, Urt. v. 10.09.2015 - C-266/14).

In der eben beschriebenen Fallgestaltung spricht viel dafür, dass die Freizeitgestaltungsautonomie des Arbeitnehmers bei der vom Arbeitgeber veranlassten Fahrzeit erheblich beeinträchtigt ist, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst das Fahrzeug steuert oder die öffentlichen Verkehrsmittel nutzt. Auf der anderen Seite kann nicht jeder fehlende „Freizeitwert“ eine Einordnung als Arbeitszeit bedeuten (EuGH, Urt. v. 09.03.2021 - C-344/19). Der reduzierte Freizeitwert ist im oben genannten Beispiel nicht geringer als bei einer privaten Bahnfahrt an das jeweilige Urlaubsziel (so auch Bayreuther, NZA 2021, 745; enger Ulber, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, § 7 Rn. 7.138). Ob sich die bisherige nationale Auffassung von der sog. Beanspruchungstheorie (dazu Baeck/ Deutsch/Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 2 Rn. 73 ff.) insoweit aufrechterhalten lässt, oder mehr auf die jeweilige Zeitgestaltungsautonomie des Arbeitnehmers abgestellt werden muss, wird sich zeigen müssen.

E. Weitere Themenschwerpunkte der Entscheidung

Die zweite Vorlagefrage musste die Kammer mangels Bedingungseintritts nicht mehr entscheiden.

■