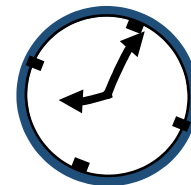


Online-Fachvortrag 21.06.2023

Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

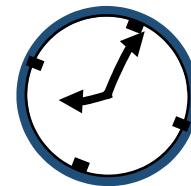
Wolfgang Bräuer



Die Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit
– RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – gilt auch für die
deutschen Beamtinnen und Beamten und muss von den
jeweils zuständigen deutschen Gesetzgebern in geltendes
Beamtenrecht umgesetzt werden.

Arbeitszeitrecht regelt wesentliche Rechte und Pflichten
aus dem Dienst- und Treueverhältnis der Beamtinnen und
Beamten:

Arbeitszeitrecht ist Statusrecht.

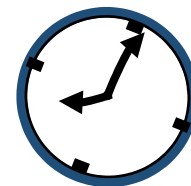


Die Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit
– RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – gilt auch für die
deutschen Beamtinnen und Beamten und muss von den
jeweils zuständigen deutschen Gesetzgebern in geltendes
Beamtenrecht umgesetzt werden.

Statusrecht fällt nach Art. 72 II i.V.m. § 74 I Nr. 27 GG in die
„konkurrierende Gesetzgebungskompetenz“ des Bundes.

Jedoch hat der Bund nur für seine eigenen Beamtinnen und
Beamten Arbeitszeitregelungen festgelegt.

Das BeamtStG schweigt zur Arbeitszeit.

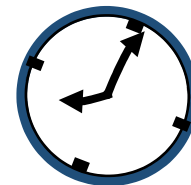


Die Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit
– RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – gilt auch für die
deutschen Beamtinnen und Beamten und muss von den
jeweils zuständigen deutschen Gesetzgebern in geltendes
Beamtenrecht umgesetzt werden.

Bund und Länder haben nun also jeweils für ihre Beamten
und Beamtinnen - zum Teil sehr verschiedene - Regelungen
zur Arbeitszeit geschaffen.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ist somit für Beamtinnen und
Beamte sehr unterschiedlich umgesetzt worden.

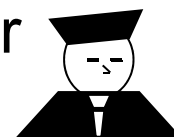
**Folgen gerichtlicher Entscheidungen zur Arbeitszeit
sind nach jeweils geltendem Landes- und Bundesrecht
unterschiedlich zu bewerten.**



Die Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit
– RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – gilt auch für die
deutschen Beamtinnen und Beamten und muss von den
jeweils zuständigen deutschen Gesetzgebern in geltendes
Beamtenrecht umgesetzt werden.

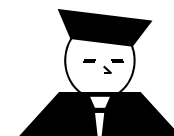
In diesem Licht sind die Entscheidungen des
Bundesverwaltungsgerichts zu betrachten:

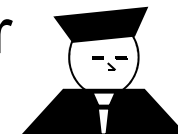
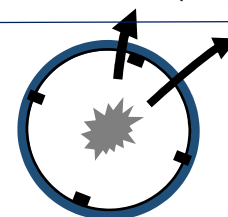
BVerwG 2 C 5.21 und 6 A 2634/18 vom 17.02.2022 zur
Höchst Arbeitszeit in Nordrhein-Westfalen



und

BVerwG 2 C 7.21 vom 13.10.2022 zu
Pausenzeiten, die zur Arbeitszeit zu rechnen sind,
beim Bund.

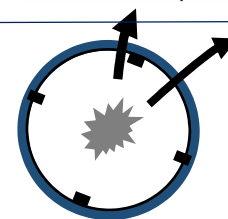




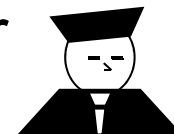
BVerwG 2 C 5.21 und 6 A 2634/18 vom 17.02.2022 zur Höchst-arbeitszeit in Nordrhein-Westfalen

Art. 6 RL 2003/88/EU - Wöchentliche Höchstarbeitszeit -
verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, die **durchschnittliche
Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum auf 48 Std.**
einschließlich der Überstunden zu beschränken.

Art. 16 RL 2003/88/EU - Bezugszeiträume -
erlaubt den EU-Mitgliedstaaten u.a., den Bezugszeitraum
zur Ermittlung der durchschnittlichen (Höchst-)Arbeitszeit
von sieben Tagen auf **bis zu vier Monate** zu verlängern.

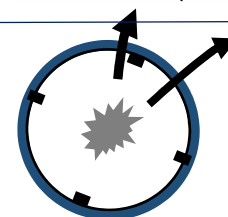


BVerwG 2 C 5.21 und 6 A 2634/18 vom 17.02.2022 zur Höchst Arbeitszeit in Nordrhein-Westfalen



Ein Polizeibeamter aus Nordrhein-Westfalen klagte wegen Verstoß gegen Art. 6 der EU- Arbeitszeitrichtlinie den vollen Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit ein, da diese mangels hinreichender Umsetzung in nationales Recht unmittelbar anzuwenden sei.

Die zulässige **Höchst Arbeitszeit von 48 Std. im Durchschnitt eines Zeitraums von sieben Tagen war weit überschritten.**



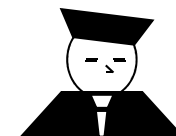
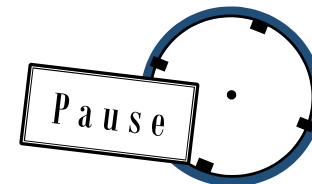
BVerwG 2 C 5.21 und 6 A 2634/18 vom 17.02.2022 zur Höchststarbeitszeit in Nordrhein-Westfalen

Das Bundesverwaltungsgericht gab ihm insoweit Recht, als der gewünschte Freizeitausgleich – abzüglich der fünf Stunden laut Arbeitszeitverordnung Polizei – zu gewähren sei, da ein nach der Richtlinie zulässig verlängerter Bemessungszeitraum im (nationalen) Beamtenrecht des Landes Nordrhein-Westfalen im strittigen Zeitraum nicht festgelegt war.

Seit 2017 hat Nordrhein-Westfalen nun jedoch von der Option des Art. 16 EU-Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch gemacht und den **Bemessungszeitraum für die wöchentliche Höchststarbeitszeit auf vier Monate erhöht.**



BVerwG 2 C 7.21 vom 13.10.2022 zu
Pausenzeiten, die zur Arbeitszeit zu rechnen sind,
beim Bund



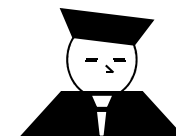
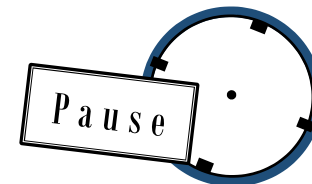
Ein Bundespolizist – Personenschützer – klagte auf Ersatzleistung für **Pausen, während denen er sich auch zur Arbeit bereithalten musste.**

Das Bundesverwaltungsgericht gab ihm letztlich Recht und nahm die Revisionsklage zum Anlass festzustellen:

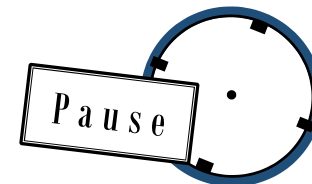




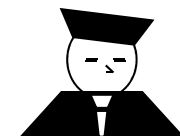
BVerwG 2 C 7.21 vom 13.10.2022 zu
Pausenzeiten, die zur Arbeitszeit zu rechnen sind,
beim Bund



1. Pausenzeiten unter Bereithaltungspflicht stellen nicht automatisch Arbeitszeit im Sinne Art. 2 Nr. 1 der RL dar.
2. Es bedarf vielmehr bei Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls der Prüfung, ob die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine **Möglichkeit beschränken, die Zeit frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.**



BVerwG 2 C 7.21 vom 13.10.2022 zu
Pausenzeiten, die zur Arbeitszeit zu rechnen sind,
beim Bund

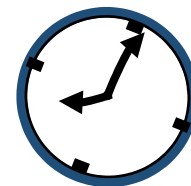


3. Regelungen einer Arbeitszeitverordnung, die die
Anrechnung der Pausen als Arbeitszeit

- **von besonderen Einsatzlagen oder**
- **von der Zulassung durch eine Behörde**

abhängig machen,
verstoßen gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Beamtinnen und Beamte sollen bei derartiger Inanspruchnahme möglichst vor dem angeordneten Einsatz ihren Ersatzanspruch mindestens in Textform geltend machen.

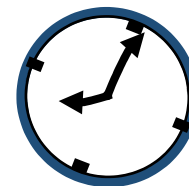


Die **Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit** – RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – gilt auch für die deutschen Beamtinnen und Beamten und muss von den jeweils zuständigen deutschen Gesetzgebern in geltendes Beamtenrecht umgesetzt werden.

Bund und Länder haben nun also jeweils für ihre Beamten und Beamtinnen - zum Teil sehr verschiedene - Regelungen zur Arbeitszeit geschaffen.

Einen Eindruck, wie Bund und beispielhaft einige Länder die EU-Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt haben, vermittelt die folgende **Übersicht grundlegender Arbeitszeitregelungen**.



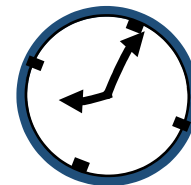


Die **Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit** – RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – lässt **Ausnahmen** zu von ihren Festlegungen

- zur **täglichen Ruhezeit** (Art. 3),
- zu den **Ruhepausen** (Art. 4),
- zur **wöchentlichen Ruhezeit** (Art. 5) und
- zur **Nachtarbeit** (Art. 8).

Bedingung ist nach Art. 17 Abs. 2, dass die Betroffenen

- **gleichwertige Ausgleichsruhezeiten** oder
- soweit das ausnahmsweise wegen objektiver Gründe nicht möglich ist, einen **angemessenen Schutz** erhalten.

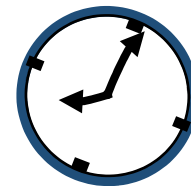


Die **Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit** – RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – lässt **Ausnahmen** zu von ihren Festlegungen.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie fordert, dass ihre Festlegungen **mittels nationaler Regelungen konkretisiert werden**. Das gilt insbesondere für **Ausnahmeregelungen**, die die Richtlinie **als Möglichkeiten** eröffnet.

„Rückverweise“ nationaler Rechtsvorschriften auf die „Möglichkeits-Regelungen“ zu Ausnahmen von den Festlegungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie*) genügen dieser Anforderung nicht.

*)vergl. insbes. Art. 13, 17, 18 und 19 RL 2003/88/EU.



Die **Richtlinie der Europäischen Union zur Arbeitszeit** – RL 2003/88/EU vom 04.11.2003 – lässt **Ausnahmen** zu von ihren Festlegungen.

Die Richtlinie schreibt **mindestens Rechtsvorschriften** vor, um die nach ihr zulässigen Ausnahmen im nationalen Recht zu konkretisieren.

Sie präferiert jedoch **Regelungen durch Tarifverträge** oder ersatzweise durch **Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern**^{*)}.

^{*)}vergl. Art. 4 2. Hs, Art. 8 S. 2, Art. 18 S. 1, 2, 4
RL 2003/88/EU.