



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 41/21

Luxemburg, den 17. März 2021

Urteil in der Rechtssache C-585/19

Academia de Studii Economice din București / Organismul Intermediar
pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale

Hat ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen, gilt die tägliche Mindestruhezeit für die Verträge zusammen genommen und nicht für jeden der Verträge für sich genommen

Die Academia de Studii Economice din București (ASE) (Akademie für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge Bukarest, Rumänien) erhielt eine von den rumänischen Behörden gewährte nicht rückzahlbare europäische Finanzierung für die Durchführung eines sektoriellen operationellen Programms¹ zur Personalentwicklung mit dem Titel „Leistung und Exzellenz in der Postdoktoranden-Forschung in den Wirtschaftswissenschaften in Rumänien“.

Am 4. Juni 2018 belastete das Ministerul Educației Naționale (Ministerium für Bildung, Rumänien) die ASE mit einer Haushaltsforderung in Höhe von 13 490,42 rumänischen Lei (RON) (ungefähr 2 800 Euro), die Gehaltskosten für Arbeitnehmer der Arbeitsgruppe zur Durchführung des Projekts entsprach. Die diesen Kosten entsprechenden Beträge wurden für nicht erstattungsfähig erklärt, weil die Höchststundenzahl (13 Stunden), die diese Arbeitnehmer täglich arbeiten können, überschritten worden war.

In der Zeit von Oktober 2012 bis Januar 2013 hätten bei der ASE beschäftigte Sachverständige nämlich aufgrund von mehreren Arbeitsverträgen an bestimmten Tagen die im Rahmen der Regelarbeitszeit gearbeiteten Stunden, d. h. 8 Stunden pro Tag, mit den im Rahmen des Projekts oder im Rahmen von anderen Projekten oder Tätigkeiten gearbeiteten Stunden kumuliert. Die Gesamtzahl der pro Tag geleisteten Arbeitsstunden habe für diese Sachverständigen die in den Anweisungen der das Projekt verwaltenden Behörde vorgesehene Obergrenze von 13 Stunden pro Tag überschritten.

Das mit der Rechtssache befasste Tribunalul București (Landgericht Bukarest) fragt den Gerichtshof, ob die in Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie² vorgesehene tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen oder für jeden dieser Verträge für sich genommen gilt.

Mit seinem Urteil vom heutigen Tage weist der Gerichtshof erstens darauf hin, dass das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf – insbesondere tägliche – Ruhezeiten, nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union ist, die besondere Bedeutung hat, sondern auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union³, ausdrücklich verbürgt ist.

Der Gerichtshof führt insoweit aus, dass die Arbeitszeitrichtlinie⁴ den Begriff „Arbeitszeit“ definiert als jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die

¹ Das Projekt POSDRU/89/1.5/S/59184.

² Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

³ Art. 31 Abs. 2.

⁴ Art. 2 Nr. 1 und Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie.

erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit „jedem Arbeitnehmer“ pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Im Übrigen ist die „Ruhezeit“ als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit definiert. „Ruhezeit“ und „Arbeitszeit“ sind somit Begriffe, die einander ausschließen, und die Arbeitszeitrichtlinie sieht keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vor.

Die Anforderung der Arbeitszeitrichtlinie, dass jedem Arbeitnehmer täglich mindestens elf zusammenhängende Ruhestunden gewährt werden, kann jedoch nicht erfüllt werden, wenn diese Ruhezeiten für jeden Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber getrennt geprüft werden.

In einem solchen Fall könnten die Stunden, die im Rahmen eines Vertrags als Ruhezeiten angesehen werden, nämlich, wie in der dem Gerichtshof vorgelegten Rechtssache, im Rahmen eines anderen Vertrags Arbeitszeiten darstellen. Da jedoch ein und derselbe Zeitraum nicht gleichzeitig als Arbeitszeit und als Ruhezeit eingestuft werden kann, sind die Arbeitsverträge, die ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber geschlossen hat, folglich zusammen zu prüfen.

Diese Auslegung wird auch durch das Ziel der Richtlinie bestätigt, das darin besteht, Mindestvorschriften festzulegen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Mit diesem Ziel soll ein besserer Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet werden, indem diesen – u. a. tägliche – Mindestruhezeiten gewährt werden.

Der Gerichtshof ist daher der Ansicht, dass **die tägliche Mindestruhezeit, wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, für diese Verträge zusammen genommen und nicht für jeden dieser Verträge für sich genommen gilt.**

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über

„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106