

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk  
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme des DGB-Bezirk Baden-Württemberg  
zur Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung;  
Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäi-  
schen Parlaments und des Rates vom 4. November  
2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestal-  
tung sowie dazu ergangener Rechtsprechung des Eu-  
ropäischen Gerichtshofs  
AZ: 1-0301.6/318**



SEB AG Stuttgart  
(BLZ 600 101 11)  
Konto 1072 003 700

Sie erreichen uns ab Hbf Stuttgart  
mit den S-Bahnlinien 1 bis 6  
bis Station Stadtmitte

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Material

**Hintergrund der Regelung:**

Die Landesregierung will aufgrund des Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009, Az. C 350/06 und C 520/06 Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EU-Arbeitszeitrichtlinie) die Verfallsregelung in § 25 Abs. 1 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) dahin ändern, dass Erholungsurlaub nicht verfällt, der wegen krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

Außerdem soll in der Arbeitszeitregelung für die Landesbeamtinnen und -beamten (§ 11 AzUVO) eine bereits seit längerem anstehende richtlinienkonforme Anpassung der Bestimmungen zur Ruhezeit (Artikel 3 und 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie) vorgenommen werden, die jedoch für die Landesverwaltung nur formalen Charakter hat, weil die EU-Arbeitszeitrichtlinie insoweit bereits unmittelbare Anwendung findet.

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

**Grundsätzliches zu den inhaltlichen Regelungen:**

Der DGB begrüßt, dass die Entscheidung des EuGH in der AzUVO umgesetzt werden soll. Der DGB bewertet positiv, dass nicht nur der gesetzliche Mindesturlaub nach den neuen Regelungen nicht verfallen wird, sondern der volle beamtenrechtliche Urlaubsanspruch. Ebenso lehnt der DGB die geplante Anpassung in § 11 AzUVO nicht ab.

Allerdings bemängeln der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Landesregierung die Änderungen nicht zum Anlass nimmt, die AzUVO konsequent an die EU-Arbeitszeitrichtlinie anzupassen.

Die Europäische Gemeinschaft unterscheidet wegen des Schutzzieles (Gesundheitsschutz) nicht zwischen Arbeitnehmer/-innen und Beamten/-innen. Für Arbeitnehmer in der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes wurde in Deutschland zur Umsetzung das Arbeitszeitgesetz erlassen. Das Land Baden-Württemberg setzte die Arbeitszeitrichtlinie durch die AzUVO um, allerdings aus Sicht des DGB nicht konsequent genug. Darauf wies der DGB in seinen Stellungnahmen zur AzUVO bereits 2005 hin.

Die Regelungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Art 6 Richtlinie 2003/88/EG) findet in der bestehenden AzUVO keine Beachtung. Dort ist in § 7 von 55 Stunden die Rede. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht aber 48 Stunden/Woche („Siebentagezeitraum und Bezugszeiträume Art. 16) vor. Ebenfalls sind die Bestimmungen des Art 8 und 9 der Richtlinie 2003/88/EG nicht präzisiert.

## **Deutscher Gewerkschaftsbund**

Wenn es also aus Sicht der Landesregierung mit den geplanten Änderungen nur um eine richtlinienkonforme Anpassung geht, dann bedarf es weiterer Änderungen in der AzUVO.

### **Zu den Regelungen im Einzelnen**

#### **zu Artikel 1 Nr. 1 a)**

Die Umsetzung des Artikel 3 und 5 Satz 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie wird begrüßt.

Die Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung könnte genutzt werden, um die Regelungen in § 11 zu präzisieren.

Der Sinn von Ruhepausen liegt in der Erholung der Beschäftigten und damit im Arbeitsschutz. Um diesen Zweck zu erfüllen, sollten sie eine Mindestdauer haben. Die nach 6 Stunden Arbeitszeit vorgesehene Pause von 30 Minuten soll in zwei Zeitabschnitten, deren Dauer nicht genau bezeichnet ist, aufgeteilt werden können. Für darüber hinausgehende Pausen gibt es keine Einschränkung für eine Aufteilung. Der DGB fordert für Beamtinnen und Beamte, die Regelung zu den Ruhepausen aus dem Arbeitszeitgesetz (§ 4 ArbZG) zu übernehmen, nach der u.a. die Ruhepausen in Zeitabschnitten von mindestens 15 Minuten genommen werden können.

Schicht- und Wechselschichtdienst wird immer dort geleistet, wo zwingende dienstliche Belange eine ununterbrochene Präsenz der Beschäftigten verlangen. Dies geht im Regelfall so weit, dass eine Mindeststärke des Personals angeordnet ist, die nicht unterschritten werden darf. Fällt eine Person aus, so ist diese in der Regel durch eine andere Person zu ersetzen, die in den Dienst versetzt wird.

Wenn aber aus zwingenden dienstlichen Gründen eine personelle Mindestpräsenz regelmäßig einzuhalten ist, kann dies nicht durch eine Pausenregelung vorübergehend unterlaufen werden.

Wenn eine Pause außerhalb der anrechenbaren Arbeitszeit einzuhalten ist, bedeutet dies, dass die betreffende Person ihren Aufenthalt während der Pausen selbst bestimmen kann und zu einer sofort erforderlichen Dienstleistung nicht herangezogen werden kann und darf. Dies aber widerspricht dem zwingenden dienstlichen Erfordernis der Gewährleistung einer Mindestpersonalstärke zur jederzeitigen Einsatzfähigkeit während der gesamten Schichtdauer.

Der DGB fordert deshalb, analog der Regelung im Tarifvertrag für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen, die Pause im Schicht- und Wechselschichtdienst als Arbeitszeit anzurechnen.

Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG „Tägliche Ruhezeiten“ schreibt vor, dass pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Art. 5 Richtlinie 2003/88/EG „Wöchentliche Ruhezeiten“ schreibt vor, dass in einem Siebentagezeitraum eine kontinuierliche Mindestruhe-

## **Deutscher Gewerkschaftsbund**

---

zeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt wird.

Nur wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände es rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden. Dies findet sich in den Änderungen so nicht wieder, zumal die Definition für Ausnahmen nicht näher konkretisiert wird.

### **zu Artikel 1 Nr. 4**

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die Entscheidung des EuGH in der AzUVO umgesetzt werden soll. Durch die Änderung in § 25 Abs. 1 wird klargestellt, dass nach der Rückkehr aus einer Krankheit der noch nicht genommene Urlaub in vollem Umfang erhalten bleibt. Es ist begrüßenswert, dass die Frist für den übertragenen Urlaub nach Ende der Erkrankung neu zu laufen beginnt, indem der übertragene Urlaub zu dem des laufenden Jahres hinzugefügt wird.

Der EuGH urteilte, dass ein solcher Verfall der europäischen Richtlinie 2003/88/EG widerspricht. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist der Urlaub auch nach dem Übertragungszeitraum noch durch Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Erkrankung, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten. Dies gilt laut EuGH ausdrücklich nicht nur bei dauerhafter, sondern auch bei teilweiser Erkrankung im Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum. Voraussetzung dafür, dass der Urlaub nicht verfällt, ist, dass der Urlaub wegen der Krankheit nicht genommen werden konnte, der Urlaub also nicht trotz Krankheit möglich gewesen wäre.

Diese Entscheidung, konsequent umgesetzt, führt dazu, dass der Urlaubsanspruch sogar bei jahrelanger dauerhafter Erkrankung nicht verfällt, sondern sich anhäuft. Eine zeitliche Begrenzung hat der EuGH nicht gesetzt. Insoweit ist unklar warum im Entwurf eine Begrenzung des Anspruchs auf das laufende oder nächste Kalenderjahr vorgenommen wurde.

Der Verordnungsentwurf sieht allerdings keine Regelung für den Fall vor, dass aufgrund einer längeren Erkrankung des Beamten oder der Beamtin und unmittelbar sich anschließender Dienstunfähigkeit oder Pensionierung der Urlaubsanspruch verfällt. Für solche Fälle fehlt eine Regelung, wonach bei Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses noch nicht gewährter Urlaub finanziell abgegolten werden kann.

Nach Artikel 7 Abs. 2 der EU-Richtlinie 2003/88 darf bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Bislang ist diese Regelung nicht in nationales Recht umgesetzt worden. Der DGB kritisiert, dass der Abgeltungsanspruch auch bei der jetzt vorgesehenen Änderung der AzUVO nicht umgesetzt wird.