

CURIA - Dokumente

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

14. Mai 2019(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Richtlinie 2003/88/EG – Art. 3 und 5 – Tägliche und wöchentliche Ruhezeit – Art. 6 – Wöchentliche Höchstarbeitszeit – Richtlinie 89/391/EWG – Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit – Verpflichtung zur Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“

In der Rechtssache C-55/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) mit Entscheidung vom 19. Januar 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Januar 2018, in dem Verfahren

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

gegen

Deutsche Bank SAE,

Beteiligte:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG),

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (Berichterstatter), T. von Danwitz und F. Biltgen, der Kammerpräsidentin K. Jürimäe, des Kammerpräsidenten C. Lycourgos sowie der Richter J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda und P. G. Xuereb,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. November 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), vertreten durch A. García López, abogado,
- der Deutsche Bank SAE, vertreten durch J. M. Anís Escudé, abogado,
- der Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), vertreten durch J. F. Pinilla Porlan und B. García Rodríguez, abogados,

- der spanischen Regierung, vertreten durch S. Jiménez García als Bevollmächtigte,
 - der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek und J. Vlácil als Bevollmächtigte,
 - der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Z. Lavery als Bevollmächtigte im Beistand von R. Hill, Barrister,
 - der Europäischen Kommission, vertreten durch N. Ruiz García und M. van Beek als Bevollmächtigte,
- nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 31. Januar 2019

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta), der Art. 3, 5, 6, 16 und 22 der 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) sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1).

2 Es ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) und der Deutsche Bank SAE über das Fehlen eines betriebsinternen Systems zur Erfassung der von den Arbeitnehmern dieses Unternehmens geleisteten täglichen Arbeitszeit.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 89/391

3 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter den für die Anwendung dieser Richtlinie erforderlichen Rechtsvorschriften unterliegen.“

4 Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

...“

5 Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie bestimmt:

„Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten, um so jeder Gefahr für die Arbeitnehmer vorzubeugen und/oder die Gefahrenquellen auszuschalten.“

6 Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie lautet:

„Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten uneingeschränkt für alle Bereiche, die unter die Einzelrichtlinien

fallen; gegebenenfalls bestehende strengere bzw. spezifische Bestimmungen in diesen Einzelrichtlinien bleiben unberührt.“

Richtlinie 2003/88

7 In den Erwägungsgründen 3 und 4 der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„(3) Die Bestimmungen der Richtlinie [89/391] bleiben auf die durch die vorliegende Richtlinie geregelte Materie – unbeschadet der darin enthaltenen strengeren und/oder spezifischen Vorschriften – in vollem Umfang anwendbar.

(4) Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“

8 Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„...“

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

...

(4) Die Bestimmungen der Richtlinie [89/391] finden unbeschadet strengerer und/oder spezifischer Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie auf die in Absatz 2 genannten Bereiche voll Anwendung.“

9 Art. 3 („Tägliche Ruhezeit“) der Richtlinie 2003/88 lautet:

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

10 Art. 5 („Wöchentliche Ruhezeit“) dieser Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.“

11 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;

b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“

12 Art. 16 der Richtlinie 2003/88 legt die Höchstbezugszeiträume für die Anwendung ihrer Art. 5 und 6 fest.

13 Art. 17 („Abweichungen“) dieser Richtlinie sieht in Abs. 1 vor:

„Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der

Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.“

14 Art. 19 der Richtlinie betrifft die Grenzen der von dieser Richtlinie vorgesehenen Abweichungen von Bezugszeiträumen.

15 Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie bestimmt:

„(1) Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

- a) kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;

...

- c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;
- d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;

...“

Spanisches Recht

16 Das Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches Gesetzesdekret 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Arbeitnehmerstatuts) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224 (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) sieht in Art. 34 („Arbeitszeit“) vor:

„1. Die Arbeitszeit wird durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegt.

Die Höchstarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Wochenstunden.

...

3. Zwischen dem Ende eines Arbeitszeitraums und dem Beginn des folgenden liegen mindestens zwölf Stunden.

Die Anzahl der tatsächlich geleisteten gewöhnlichen Arbeitsstunden darf neun Stunden täglich nicht überschreiten, sofern nicht in einem Tarifvertrag oder in Ermangelung dessen in einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern eine andere Verteilung der täglichen Arbeitszeit vereinbart wird, wobei in jedem Fall die täglichen Ruhezeiten zu beachten sind.

...“

17 Art. 35 („Überstunden“) des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„1. Arbeitsstunden, die über die im Einklang mit dem vorstehenden Artikel festgelegte Höchstdauer der Regelarbeitszeit hinaus geleistet werden, stellen Überstunden dar. ...

2. Die Zahl der Überstunden darf 80 Stunden jährlich nicht überschreiten. ...

...

4. Die Leistung von Überstunden ist freiwillig, soweit sie nicht in einem Tarifvertrag oder in einem Individualarbeitsvertrag innerhalb der Grenzen von Abs. 2 festgelegt ist.

5. Für die Berechnung der Überstunden wird die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers täglich aufgezeichnet und zum für die Zahlung der Vergütung festgelegten Zeitpunkt zusammengezählt, wobei dem Arbeitnehmer eine Kopie der Aufstellung im Beleg zur entsprechenden Zahlung übermittelt wird.“

18 Das Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (Königliches Dekret 1561/1995 über Sonderarbeitszeiten) vom 21. September 1995 (BOE Nr. 230 vom 26. September 1995, S. 28606) sieht in seiner dritten Zusatzbestimmung („Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertreter im Bereich der Arbeitszeit“) vor:

„Unbeschadet der den Arbeitnehmervertretern im Bereich der Arbeitszeit im Arbeitnehmerstatut und im vorliegenden Real Decreto zuerkannten Befugnisse haben diese Vertreter das Recht: ...

...

b) jeden Monat vom Arbeitgeber über die von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden unterrichtet zu werden, unabhängig von der gewählten Form des Ausgleichs; sie erhalten zu diesem Zweck eine Kopie der Aufstellung nach Art. 35 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

19 Am 26. Juli 2017 erhob die CCOO, eine Arbeitnehmervereinigung, die Teil einer bedeutenden Gewerkschaft auf nationaler Ebene in Spanien ist, gegen die Deutsche Bank vor der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) eine Verbandsklage; mit dieser Klage begehrte sie die Feststellung, dass die Deutsche Bank nach Art. 35 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts und der dritten Zusatzbestimmung des Königlichen Gesetzesdekrets 1561/1995 verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der von ihren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten, mit dem die Einhaltung zum einen der vorgesehenen Arbeitszeit und zum anderen der Verpflichtung, die Gewerkschaftsvertreter über die monatlich geleisteten Überstunden zu unterrichten, überprüft werden könne.

20 Nach Auffassung der CCOO ergibt sich die Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Erfassungssystems aus den Art. 34 und 35 des Arbeitnehmerstatuts in ihrer Auslegung im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta, der Art. 3, 5, 6 und 22 der Richtlinie 2003/88 sowie der von der Internationalen Arbeitsorganisation am 28. November 1919 in Washington bzw. am 28. Juni 1930 in Genf angenommenen Übereinkommen Nr. 1 über die Arbeitszeit (Gewerbe) und Nr. 30 über die Arbeitszeit (Handel und Büros).

21 Die Deutsche Bank macht dagegen geltend, den Urteilen Nr. 246/2017 vom 23. März 2017 (Rec. 81/2016) und Nr. 338/2017 vom 20. April 2017 (Rec. 116/2016) des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) lasse sich entnehmen, dass das spanische Recht keine solche allgemeingültige Verpflichtung vorsehe.

22 Die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) stellt fest, dass die Deutsche Bank trotz zahlreicher Regeln über die Arbeitszeit, die aus einer Vielzahl von auf sie anwendbaren nationalen Branchentarifverträgen und Betriebsvereinbarungen hervorgegangen seien, kein betriebsinternes System zur Erfassung der von ihren Mitarbeitern geleisteten Arbeitszeit eingerichtet habe, mit dem die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten überprüft und die möglicherweise geleisteten Überstunden berechnet werden könnten. Insbesondere

verwende die Deutsche Bank eine Software (Absences Calendar), mit der nur die ganztägigen Fehlzeiten wie Urlaub oder sonstige freie Tage – ohne jedoch die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit und die Zahl der geleisteten Überstunden zu messen – erfasst werden könnten.

23 Die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) weist auch darauf hin, dass die Deutsche Bank dem Begehren der Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Inspektion für Arbeit und soziale Sicherheit der Provinzen Madrid und Navarra, Spanien, im Folgenden: Arbeitsinspektion) nicht nachgekommen sei, ein System zur Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit einzurichten, und dass diese daher das Vorliegen eines Verstoßes festgestellt und die Auferlegung einer Sanktion vorgeschlagen habe. Dieser Sanktionsvorschlag sei jedoch anschließend durch das in Rn. 21 des vorliegenden Urteils genannte Urteil des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht) vom 23. März 2017 verworfen worden.

24 Die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) führt aus, dass sich aus der in dieser Rn. 21 angeführten Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht) ergebe, dass Art. 35 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts – vorbehaltlich einer anderslautenden Vereinbarung – nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden sowie die Übermittlung der Zahl dieser Überstunden am jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter auferlege.

25 Nach Auffassung der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) liegen dieser Rechtsprechung folgende Erwägungen zugrunde. Erstens sei die Verpflichtung zur Führung einer Aufstellung in Art. 35 des Arbeitnehmerstatuts über die Überstunden, und nicht in Art. 34 dieses Statuts über die „gewöhnliche“ Arbeitszeit, welche als die Arbeitszeit definiert werde, die die Höchstarbeitszeit nicht überschreite, vorgesehen. Zweitens habe der spanische Gesetzgeber in allen Fällen, in denen er eine verpflichtende Erfassung der geleisteten Arbeitszeit habe vorsehen wollen, diese für einen speziellen Fall vorgesehen, wie den Fall der Teilzeitbeschäftigten und der mobilen Arbeitnehmer, der Arbeitnehmer in der Handelsmarine und der Arbeitnehmer bei der Eisenbahn. Drittens erlege Art. 22 der Richtlinie 2003/88 ebenso wie das spanische Recht die Pflicht auf, eine Liste der in besonderen Fällen geleisteten Arbeitszeit zu führen, nicht aber eine Liste der „gewöhnlichen“ Arbeitszeit. Viertens habe die Schaffung einer Liste über die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten mit der Gefahr eines ungerechtfertigten Eingriffs des Unternehmens in das Privatleben der Arbeitnehmer zur Folge. Fünftens werde das Versäumnis, eine solche Liste zu führen, in den nationalen Vorschriften über die Zuwiderhandlungen und Sanktionen im sozialen Bereich nicht als eindeutiger und offensichtlicher Verstoß eingestuft. Sechstens beeinträchtige die Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht) nicht die Arbeitnehmerrechte, da nach Art. 217 Abs. 6 der Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (Zivilprozessordnung 1/2000) vom 7. Januar 2000 (BOE Nr. 7 vom 8. Januar 2000, S. 575) ohne eine Erfassung der „gewöhnlichen“ Arbeitszeit zwar nicht unterstellt werden dürfe, dass Überstunden geleistet würden, es aber gleichwohl zulasten des Arbeitgebers, der keine solche Erfassung eingeführt habe, gehe, wenn der Arbeitnehmer durch andere Mittel beweise, dass er Überstunden in diesem Sinne geleistet habe.

26 Die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der durch das Tribunal Supremo (Oberstes Gericht) vorgenommenen Auslegung von Art. 35 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts mit dem Unionsrecht. Das vorliegende Gericht weist zunächst darauf hin, dass eine Umfrage unter der erwerbstätigen Bevölkerung in Spanien im Jahr 2016 ergeben habe, dass 53,7 % der geleisteten Überstunden nicht erfasst worden seien. Ferner ergebe sich aus zwei Berichten der Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Generaldirektion Beschäftigung des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Sicherheit, Spanien) vom 31. Juli 2014 und vom 1. März 2016, dass es zur Ermittlung, ob Überstunden geleistet worden seien, erforderlich sei, die Zahl der gewöhnlich geleisteten Arbeitsstunden genau zu kennen. Daraus erkläre sich, warum die Arbeitsinspektion die Deutsche Bank aufgefordert habe, ein

System zur Erfassung der von einem jeden Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit einzurichten, da ein solches System als das einzige Mittel angesehen werde, um mögliche Überschreitungen der Höchstgrenzen im Bezugszeitraum zu überprüfen. Mit der Auslegung des spanischen Rechts durch das Tribunal Supremo (Oberstes Gericht) verlören zum einen die Arbeitnehmer praktisch ein wesentliches Beweismittel, mit dem sie dartun könnten, dass ihre Arbeitszeit die Höchstarbeitszeiten überschritten habe, und zum anderen ihre Vertreter die erforderlichen Mittel für die Überprüfung der Achtung der in dem Bereich geltenden Regeln, so dass die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit und der Ruhezeiten vom guten Willen des Arbeitgebers abhängen.

27 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts könne unter solchen Umständen das innerstaatliche spanische Recht nicht die tatsächliche Beachtung der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Verpflichtungen hinsichtlich der Mindestruhezeiten und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie die sich aus der Richtlinie 89/391 ergebenden Verpflichtungen in Bezug auf die Rechte der Arbeitnehmervertreter gewährleisten.

28 Unter diesen Umständen hat die Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist davon auszugehen, dass das Königreich Spanien durch die Art. 34 und 35 des Arbeitnehmerstatuts nach ihrer Auslegung in der Rechtsprechung die erforderlichen Maßnahmen erlassen hat, um die Wirksamkeit der Grenzen für die Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie der wöchentlichen und täglichen Ruhezeiten, die in den Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88 vorgesehen sind, für Vollzeit Arbeitnehmer zu gewährleisten, die sich nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet haben und die keine mobilen Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine oder Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor sind?
2. Sind Art. 31 Abs. 2 der Charta sowie die Art. 3, 5, 6, 16 und 22 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 dahin auszulegen, dass sie innerstaatlichen Rechtsvorschriften wie den Art. 34 und 35 des Arbeitnehmerstatuts entgegenstehen, aus denen nach gefestigter Rechtsprechung nicht abzuleiten ist, dass von den Unternehmen verlangt werden kann, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit für Vollzeit Arbeitnehmer einzuführen, die sich nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet haben und die keine mobilen Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine oder Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor sind?
3. Ist davon auszugehen, dass der den Mitgliedstaaten durch Art. 31 Abs. 2 der Charta sowie die Art. 3, 5, 6, 16 und 22 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 auferlegten Verpflichtung, die Dauer der Arbeitszeit aller Arbeitnehmer allgemein zu begrenzen, für gewöhnliche Arbeitnehmer durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften in den Art. 34 und 35 des Arbeitnehmerstatuts Genüge getan wird, aus denen nach gefestigter Rechtsprechung nicht abzuleiten ist, dass von den Unternehmen verlangt werden kann, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit für Vollzeit Arbeitnehmer einzuführen, die sich nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet haben, im Unterschied zu mobilen Arbeitnehmern, Arbeitnehmern in der Handelsmarine und Arbeitnehmern im Eisenbahnsektor?

Zu den Vorlagefragen

29 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 3, 5, 6, 16 und 22 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht

verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

30 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union ist, die besondere Bedeutung hat, sondern auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta, der nach Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zukommt, ausdrücklich verbürgt ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 100, sowie vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 20).

31 Die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88, insbesondere ihre Art. 3, 5 und 6, konkretisieren dieses Grundrecht und sind daher in dessen Licht auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. September 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 85).

32 Um sicherzustellen, dass dieses Grundrecht beachtet wird, dürfen die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 insbesondere nicht auf Kosten der Rechte, die dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie zustehen, restriktiv ausgelegt werden (vgl. entsprechend Urteil vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 38 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Unter diesen Umständen ist zur Beantwortung der vorgelegten Fragen diese Richtlinie unter Beachtung der Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten auszulegen.

34 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die zweite und die dritte Frage des vorliegenden Gerichts u. a. Art. 22 der Richtlinie 2003/88 betreffen, nach dessen Abs. 1 die Mitgliedstaaten, wenn sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, Art. 6 dieser Richtlinie über die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht anzuwenden, mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgen müssen, dass der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle betroffenen Arbeitnehmer führt und dass diese Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden.

35 Das Königreich Spanien hat jedoch, wie sich aus den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof ergibt, von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Daher ist Art. 22 der Richtlinie 2003/88 in der Rechtssache des Ausgangsverfahrens nicht anzuwenden und im vorliegenden Fall folglich nicht auszulegen.

36 Nach dieser Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass durch die Richtlinie 2003/88 Mindestvorschriften festgelegt werden sollen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern (vgl. u. a. Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 37, vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 23, sowie vom 20. November 2018, Sindicatul Familia Constanța u. a., C-147/17, EU:C:2018:926, Rn. 39).

37 Diese Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung auf der Ebene der Europäischen Union bezweckt, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Gewährung von – u. a. täglichen und wöchentlichen – Mindestruhezeiten und angemessenen Ruhepausen zu gewährleisten sowie eine Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit vorzusehen (vgl. u. a. Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 76, vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 43, sowie vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 23).

38 Daher müssen die Mitgliedstaaten nach den Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 gewährt wird (Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 37).

39 Darüber hinaus verpflichtet Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 die Mitgliedstaaten, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Obergrenze von 48 Stunden vorzusehen, wobei ausdrücklich klargestellt ist, dass diese Obergrenze die Überstunden einschließt; von dieser Regel kann, abgesehen von dem vorliegend nicht einschlägigen Fall von Art. 22 Abs. 1 dieser Richtlinie, selbst bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers in keinem Fall abgewichen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Die Mitgliedstaaten müssen daher zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 die Beachtung dieser Mindestruhezeiten gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern (Urteil vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Die Art. 3 und 5 sowie Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 legen zwar nicht die konkreten Maßnahmen fest, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in ihnen vorgesehenen Rechte sicherstellen müssen. Wie sich bereits aus ihrem Wortlaut ergibt, überlassen diese Bestimmungen es den Mitgliedstaaten, diese Maßnahmen zu ergreifen, indem sie die insoweit „erforderlichen Maßnahmen“ treffen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 55).

42 Auch wenn die Mitgliedstaaten daher zu diesem Zweck über einen gewissen Spielraum verfügen, müssen sie angesichts des von der Richtlinie 2003/88 verfolgten wesentlichen Ziels, einen wirksamen Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit dieser Rechte in vollem Umfang gewährleistet wird, indem ihnen tatsächlich die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, die in dieser Richtlinie festgesetzt sind, zugutekommen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a., C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 53, vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 39 und 40, sowie vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, Rn. 64).

43 Daraus folgt, dass die von den Mitgliedstaaten festgelegten Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88 nicht zu einer Aushöhlung der in Art. 31 Abs. 2 der Charta und den Art. 3 und 5 sowie Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie verankerten Rechte führen dürfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 44).

44 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann (Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 82, vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 80, und vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 41).

45 Ebenso ist festzustellen, dass ein Arbeitnehmer aufgrund dieser schwächeren Position davon abgeschreckt werden kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 25. November

2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 81, und vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 41).

46 Im Licht dieser allgemeinen Erwägungen ist zu prüfen, ob und inwieweit die Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, erforderlich ist, um die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen.

47 Insoweit ist im Einklang mit den Ausführungen des Generalanwalts in den Nrn. 57 und 58 seiner Schlussanträge festzustellen, dass ohne ein solches System weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt werden kann.

48 Unter diesen Umständen erscheint es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich, die ihnen durch Art. 31 Abs. 2 der Charta und die Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechte durchzusetzen, um tatsächlich in den Genuss der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der in dieser Richtlinie vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten zu kommen.

49 Die objektive und verlässliche Feststellung der Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden ist nämlich für die Beurteilung grundlegend, ob zum einen die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die in Art. 6 der Richtlinie 2003/88 festgelegt wird und die nach dieser Bestimmung die Überstunden einschließt, in dem in Art. 16 Buchst. b oder Art. 19 dieser Richtlinie vorgesehen Bezugszeitraum beachtet wurde, und ob zum anderen die in den Art. 3 und 5 dieser Richtlinie festgelegten täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten, was die tägliche Ruhezeit betrifft, in jedem 24-Stunden-Zeitraum oder, was die wöchentliche Ruhezeit betrifft, im Bezugszeitraum nach Art. 16 Buchst. a dieser Richtlinie eingehalten wurden.

50 Da die Mitgliedstaaten, wie sich aus der in den Rn. 40 und 41 des vorliegenden Urteils genannten Rechtsprechung ergibt, zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 alle erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um die Beachtung der Mindestruhezeiten zu gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit zu verhindern, ist eine nationale Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, mit dem die Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden objektiv und verlässlich festgestellt werden kann, nach der in Rn. 42 des vorliegenden Urteils genannten Rechtsprechung nicht geeignet, die praktische Wirksamkeit der von Art. 31 Abs. 2 der Charta und von dieser Richtlinie verliehenen Rechte sicherzustellen, da weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden, wodurch sie das Ziel dieser Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden kann.

51 Es ist insoweit unerheblich, dass die im vorliegenden Fall nach spanischem Recht geltende wöchentliche Höchstarbeitszeit, wie die spanische Regierung vorträgt, für den Arbeitnehmer günstiger ist als die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 vorgesehene. Dies ändert nämlich, wie diese Regierung weiter ausführt, nichts daran, dass die in diesem Bereich erlassenen innerstaatlichen Bestimmungen Teil der Umsetzung dieser Richtlinie in das innerstaatliche Recht sind, deren Einhaltung die Mitgliedstaaten mit der Festlegung der zu diesem Zweck erforderlichen Modalitäten sicherstellen müssen. Im Übrigen ist es ohne ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für einen Arbeitnehmer ebenso schwierig oder gar praktisch unmöglich, die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit – unabhängig von deren Dauer – sicherzustellen.

52 Diese Schwierigkeit wird nicht dadurch behoben, dass die Arbeitgeber in Spanien nach Art. 35 des Arbeitnehmerstatuts ein System zur Erfassung der Überstunden einrichten müssen, die von Arbeitnehmern

geleistet werden, die sich dazu bereit erklärt haben. Die Einstufung als „Überstunden“ setzt nämlich voraus, dass die Dauer der von dem jeweiligen Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit bekannt ist und somit zuvor gemessen wurde. Die Verpflichtung, nur die geleisteten Überstunden zu erfassen, bietet den Arbeitnehmern daher kein wirksames Mittel, mit dem zum einen gewährleistet werden kann, dass die von der Richtlinie 2003/88 festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit, die die Überstunden einschließt, nicht überschritten wird, und zum anderen, dass die in dieser Richtlinie vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten in jedem Fall eingehalten werden. In jedem Fall kann mit dieser Verpflichtung nicht das Fehlen eines Systems kompensiert werden, das für die Arbeitnehmer, die der Leistung von Überstunden nicht zugestimmt haben, die tatsächliche Beachtung der Regeln u. a. über die wöchentliche Höchstarbeitszeit gewährleisten könnte.

53 Im vorliegenden Fall ergibt sich zwar, wie die Deutsche Bank und die spanische Regierung geltend machen, aus den dem Gerichtshof vorgelegten Unterlagen, dass ein Arbeitnehmer, wenn es an einem System, mit dem die Arbeitszeit gemessen werden kann, fehlt, nach den spanischen Verfahrensvorschriften von anderen Beweismitteln, wie u. a. Zeugenaussagen, der Vorlage von E-Mails oder der Untersuchung von Mobiltelefonen oder Computern, Gebrauch machen kann, um Anhaltspunkte für eine Verletzung dieser Rechte beizubringen und so eine Beweislastumkehr zu bewirken.

54 Anders als durch ein System, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen wird, kann mit solchen Beweismitteln jedoch nicht objektiv und verlässlich die Zahl der von dem Arbeitnehmer täglich oder wöchentlich geleisteten Arbeitszeit festgestellt werden.

55 Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der schwächeren Position des Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis der Zeugenbeweis allein nicht als wirksames Beweismittel angesehen werden kann, mit dem eine tatsächliche Beachtung der in Rede stehenden Rechte gewährleistet werden kann, da die Arbeitnehmer möglicherweise zögern, gegen ihren Arbeitgeber auszusagen, weil sie befürchten, dass dieser Maßnahmen ergreift, durch die das Arbeitsverhältnis zu ihren Ungunsten beeinflusst werden könnte.

56 Dagegen bietet ein System, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, diesen ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die von ihnen geleistete tatsächliche Arbeitszeit zu gelangen, und kann diesen Arbeitnehmern dadurch sowohl den Nachweis einer Verkenntung der ihnen durch die Art. 3 und 5 sowie von Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechte, die das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht präzisieren, als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte erleichtern.

57 Es kann auch nicht angenommen werden, dass die Schwierigkeiten aufgrund des Umstands, dass ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, fehlt, durch die Ermittlungs- und Sanktionsbefugnisse, die den Kontrollorganen wie der Arbeitsinspektion nach innerstaatlichem Recht verliehen werden, abgemildert werden können. Ohne ein solches System haben diese Behörden nämlich kein wirksames Mittel, sich den Zugang zu objektiven und verlässlichen Daten über die von den Arbeitnehmern in den einzelnen Unternehmen geleistete Arbeitszeit zu verschaffen, der sich für die Ausübung ihres Kontrollauftrags und gegebenenfalls zur Verhängung einer Strafe als erforderlich erweisen kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. Mai 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Daraus folgt, dass es, wie darüber hinaus aus den in Rn. 26 des vorliegenden Urteils genannten, vom vorlegenden Gericht vorgelegten Unterlagen hervorgeht, ohne ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, keine Garantie dafür gibt, dass die tatsächliche Beachtung des von der Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechts auf eine Begrenzung der

Höchstarbeitszeit sowie auf Mindestruhezeiten den Arbeitnehmern vollständig gewährleistet wird, da sie dem Arbeitgeber einen Spielraum lässt.

59 Auch wenn die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Beachtung der durch die Richtlinie 2003/88 verliehenen Rechte nicht unbeschränkt sein kann, kann die Regelung eines Mitgliedstaats, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte keine Pflicht des Arbeitgebers zur Messung der geleisteten Arbeitszeit begründet, die in den Art. 3 und 5 sowie in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie verankerten Rechte aushöhlen, indem sie den Arbeitnehmern nicht die tatsächliche Beachtung des Rechts auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf Mindestruhezeiten gewährleistet und daher nicht mit dem Ziel dieser Richtlinie vereinbar ist, die diese Mindestvorschriften als unerlässlich für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer betrachtet (vgl. entsprechend Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-484/04, EU:C:2006:526, Rn. 43 und 44).

60 Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

61 Dieses Ergebnis wird durch die Bestimmungen der Richtlinie 89/391 bestätigt. Wie sich aus Art. 1 Abs. 2 und 4 der Richtlinie 2003/88 und ihrem dritten Erwägungsgrund sowie aus Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ergibt, findet diese Richtlinie auf die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die wöchentliche Höchstarbeitszeit unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer Vorschriften in der Richtlinie 2003/88 uneingeschränkt Anwendung.

62 Insofern ergibt sich die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, aus der allgemeinen Verpflichtung der Mitgliedstaaten und der Arbeitgeber nach Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391, eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer bereitzustellen. Darüber hinaus ist ein solches System erforderlich, damit die Arbeitnehmervertreter, die bei der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine besondere Funktion haben, ihr in Art. 11 Abs. 3 dieser Richtlinie vorgesehenes Recht ausüben können, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm Vorschläge zu unterbreiten.

63 Doch obliegt es nach der in Rn. 41 des vorliegenden Urteils genannten Rechtsprechung, wie der Generalanwalt in den Nrn. 85 bis 88 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, den Mitgliedstaaten, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe; dies gilt unbeschadet von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, nach dem die Mitgliedstaaten unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer Ausnahmen u. a. von den Art. 3 bis 6 dieser Richtlinie vornehmen dürfen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.

64 Die vorangehenden Erwägungen können nicht dadurch entkräftet werden, dass bestimmte Sondervorschriften des Unionsrechts im Transportbereich, wie u. a. Art. 9 Buchst. b der Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben (ABl. 2002, L 80, S. 35) und von Paragraph 12 des Anhangs der Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschiffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der

Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt (ABl. 2014, L 367, S. 86), ausdrücklich die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit der diesen Vorschriften unterliegenden Arbeitnehmer vorsehen.

65 Auch wenn das Bestehen eines Bedürfnisses nach besonderem Schutz den Unionsgesetzgeber veranlassen konnte, eine solche Verpflichtung bezüglich bestimmter Arbeitnehmergruppen vorzusehen, ist nämlich eine ähnliche Verpflichtung, die in der Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems besteht, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, allgemeiner für alle Arbeitnehmer erforderlich, um die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten und der Bedeutung des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts, auf die in Rn. 30 des vorliegenden Urteils verwiesen wird, Rechnung zu tragen.

66 Was im Übrigen die von der spanischen Regierung und der Regierung des Vereinigten Königreichs angesprochenen Kosten betrifft, die mit einem solchen System für die Arbeitgeber verbunden sein könnten, ist darauf hinzuweisen, dass, wie sich aus dem vierten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88 ergibt, der wirksame Schutz der Sicherheit und der Arbeitnehmergesundheit nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 59, sowie vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 66 und 67).

67 Im Übrigen haben, wie der Generalanwalt in Nr. 84 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, weder die Deutsche Bank noch die spanische Regierung genau und konkret angegeben, worin die praktischen Hindernisse für die Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, im vorliegenden Fall bestünden.

68 Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht nach Art. 4 Abs. 3 EUV, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen (vgl. u. a. Urteile vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 30, und vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 49).

69 Folglich müssen die mit der Auslegung des nationalen Rechts betrauten nationalen Gerichte bei dessen Anwendung sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von ihr festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (Urteil vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

70 Das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung umfasst die Verpflichtung der nationalen Gerichte, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist (Urteile vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 33, vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 72, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 64).

71 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88 im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 dahin auszulegen sind, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Kosten

72 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit im bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Unterschriften

* Verfahrenssprache: Spanisch.