

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 16. September 2020
- 7 AZR 491/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:160920.U.7AZR491.19.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Schlussurteil vom 13. September 2018
- 58 Ca 9697/17 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 26. März 2019
- 11 Sa 1880/18 -

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsbefreiung für Personalratstätigkeit - Teilnahme an einer Sitzung des
Personalratsvorstands nach einer Nachtschicht - Ruhezeit

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 491/19
11 Sa 1880/18
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. September 2020

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Willms für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 26. März 2019 - 11 Sa 1880/18 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Gutschrift von Stunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers. 1

Der Kläger ist bei dem beklagten Nahverkehrsunternehmen als Fahrzeughandwerker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin) vom 31. August 2005 idF des 12. Änderungsvertrags (ÄTV TV-N Berlin) vom 17. November 2014 Anwendung. Die Beklagte führt für den Kläger ein Arbeitszeitkonto. Die nähere Ausgestaltung und Führung des Arbeitszeitkontos richtet sich nach § 10 Abs. 4 TV-N Berlin sowie der Rahmendienstvereinbarung-Nr. 08/2006 „Flexibilisierung von Arbeitszeiten“. 2

Der Kläger arbeitet im Rahmen einer 36,5-Stundenwoche in einem Schichtsystem mit einem Umlauf von vier Wochen. Die einzelnen Dienste verteilen sich jeweils inklusive einer halbstündigen Pause wie folgt: 3

Dienst 1	Montag - Freitag	06:00 - 14:00 Uhr
Dienst 2	Montag - Freitag	13:55 - 22:00 Uhr
Dienst 3	Sonntag - Donnerstag	21:55 - 06:00 Uhr
Dienst 4	Sonntag	18:00 - 02:00 Uhr

Im Dienst 3 sind der Freitag ab 06:00 Uhr und der Samstag für den Kläger arbeitsfrei. 4

Der Kläger ist Mitglied des in seiner Dienststelle gebildeten Personalrats 16 „T“ und gehört dem Personalratsvorstand an. Der Personalratsvorstand führt seine Sitzungen regelmäßig am ersten und dritten Freitag im Monat ab 12:00 Uhr oder 12:30 Uhr durch. Der Kläger wird zwar gelegentlich, aber nicht ausnahmslos in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag freigestellt, wenn am Freitag eine Vorstandssitzung stattfindet. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er sei berechtigt, seine Arbeit in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag ohne Minderung seines Arbeitsentgelts zehn Stunden vor Beginn der Vorstandssitzung am Freitag zu beenden. Da ihm zwischen dem Ende der Nachtschicht und dem Beginn der Vorstandssitzung eine Mindestruhezeit von zehn Stunden nicht zur Verfügung stehe, sei ihm die Ableistung der vollen Nachtschicht unzumutbar. 6

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt 7

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit auch dann seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, wenn er zur Wahrung der Mindestruhezeit die Arbeit früher als dienstplanmäßig vorgesehen wegen einer nachfolgenden Vorstandssitzung des Personalrats abbricht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Antrag sei unzulässig, da mit ihm nicht abschließend geklärt werde, unter welchen Voraussetzungen der Kläger seine Schicht vorzeitig beenden dürfe. Jedenfalls sei die Klage unbegründet, da dem Kläger die erforderliche Ruhezeit nach der Sitzung des Personalratsvorstands zur Verfügung stehe. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit sie in der Revision noch anhängig ist - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage - soweit sie Gegenstand der Revision ist - zu Recht entsprochen. 10
- A. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Feststellungsantrag zulässig ist. 11
- I. Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. Diese ergibt, dass der Antrag auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten gerichtet ist, die Zeit von 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr bis 06:00 Uhr in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Arbeitszeit gutzuschreiben, wenn der Kläger seine Arbeitsleistung zum Zwecke der Teilnahme an einer am Freitag um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr anberaumten Vorstandssitzung des Personalrats zehn Stunden vor deren Beginn beendet. Dieses Antragsverständnis hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt. 12
1. Der Antrag bezieht sich trotz seines weitergehenden Wortlauts nur auf die Fälle, in denen der Kläger im Dienst 3 für die Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag eingeteilt und am Freitag eine Sitzung des Personalratsvorstands um 12:00 Uhr bzw. um 12:30 Uhr anberaumt ist. Die bei der Antragsauslegung zu berücksichtigenden Anlassfälle für den Streit der Parteien betreffen nur solche Sachverhalte (*vgl. zur Berücksichtigung der Anlassfälle bei der Antragsauslegung BAG 21. Oktober 2014 - 1 ABR 10/13 - Rn. 15*). Andere Fallkonstellationen stehen zwischen den Parteien nicht im Streit und können auch nicht auftreten, da die Sitzungen des Personalratsvorstands nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts regelmäßig am ersten und dritten Freitag eines Monats um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr stattfinden. Für ein weitergehendes Feststellungsbegehren bestünde daher kein Feststellungsinteresse. 13
2. Der Antrag ist weder nach seinem Wortlaut noch nach seiner Begründung auf Fälle beschränkt, in denen die Dauer der Nachtschicht und die Dauer 14

der Vorstandssitzung zusammen die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 Abs. 1 ArbZG überschreiten.

3. Mit dem Antrag begehrt der Kläger die Gutschrift der gesamten dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit und nicht nur der geleisteten Arbeitszeit in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag, wenn er seine Arbeit zur Wahrung der Mindestruhezeit von zehn Stunden vor Beginn der Vorstandssitzung, dh. um 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr einstellt. Dabei steht nur die Gutschrift für die nicht geleistete Arbeitszeit, dh. die Zeit ab 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr, im Streit. 15

II. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zulässig. 16

1. Der Antrag genügt dem Bestimmtheitsgebot in § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 17

a) Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können und das Leistungsbegehren konkretisiert, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (*BAG 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 13; 15. Mai 2019 - 7 AZR 396/17 - Rn. 11; 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 16, BAGE 158, 31*). Bei einer Feststellungsklage sind keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage (*BAG 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 14*). 18

b) Danach ist der Antrag hinreichend bestimmt. Die Beklagte führt für den Kläger ein Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 4 TV-N Berlin iVm. der Rahmenvereinbarung-Nr. 08/2006 „Flexibilisierung von Arbeitszeiten“ (Kurzzeitkonto), in dem Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der regelmäßigen wöchentlichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeitszeit, also „Plus- und Minusstunden“ saldiert werden. Unter Berücksichtigung dessen verlangt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, die umstrittenen Zeiten als Arbeitszeit gutzuschreiben, so dass für diese Zeiten keine Minusstunden im Arbeitszeitkonto saldiert werden. Der Antrag ist gegenwarts- und zukunftsbezogen, so dass die Gutschrift noch erfolgen kann. 19

2. Der Feststellungsantrag erfüllt auch die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 20
- a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn die Klagepartei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementenfeststellungsklage (*st. Rspr., zB BAG 20. Januar 2020 - 7 AZR 222/19 - Rn. 13; 21. Mai 2019 - 9 AZR 260/18 - Rn. 17; 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 16 mwN, BAGE 154, 337*). So verhält es sich hier. Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, die umstrittenen Zeiten als Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. 21
- b) Für den Feststellungsantrag besteht das erforderliche Feststellungsinteresse, da die Beklagte diese Pflicht in Abrede stellt und der Streit regelmäßig wieder auftreten kann, solange der Kläger Mitglied des Personalratsvorstands ist. Der Streit der Parteien, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Zeit von 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr bis 06:00 Uhr in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Arbeitszeit gutzuschreiben, wenn der Kläger seine Arbeitsleistung zum Zwecke der Teilnahme an einer am Freitag um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr anberaumten Vorstandssitzung zehn Stunden vor deren Beginn einstellt, wird durch die begehrte Entscheidung abschließend geklärt (*vgl. zu diesem Erfordernis bei einer Elementenfeststellungsklage: BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 23/19 - Rn. 14; 21. Mai 2019 - 9 AZR 260/18 - Rn. 17 mwN*). 22
- B. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Feststellungsantrag begründet ist. Die Beklagte ist nach § 611a Abs. 2 BGB iVm. § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin verpflichtet, die Zeit von 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr bis 06:00 Uhr in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag dem Arbeitszeitkonto 23

des Klägers als Arbeitszeit gutschreiben, wenn der Kläger seine Arbeitsleistung zum Zwecke der Teilnahme an einer am Freitag um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr anberaumten Sitzung des Personalratsvorstands zehn Stunden vor deren Beginn einstellt.

I. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands (*zB § 615 Satz 1 und Satz 3, § 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EntgeltFG, § 37 Abs. 2 BetrVG, § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin*) nicht erbringen musste und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte und gezahlte Vergütung erbringen muss (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 20 mwN, BAGE 158, 31*). 24

II. Danach ist die Beklagte verpflichtet, die Zeit von 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr bis 06:00 Uhr in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag dem Arbeitszeitkonto des Klägers als Arbeitszeit gutschreiben, wenn der Kläger seine Arbeitsleistung zum Zwecke der Teilnahme an einer am Freitag um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr anberaumten Vorstandssitzung des Personalrats zehn Stunden vor deren Beginn eingestellt hat. Zwar erbringt der Kläger in dieser Zeit keine Arbeitsleistung. Hierzu ist der Kläger jedoch nach § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin aufgrund der bevorstehenden Sitzung des Personalratsvorstands nicht verpflichtet. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 25

1. Nach § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin hat Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Bezüge einschließlich der Zulagen, Zuschläge und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Diese Regelung betrifft - ebenso wie § 37 Abs. 2 BetrVG (*vgl. dazu BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 22, BAGE 158, 31; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 2 der Gründe, BAGE 62, 83*) - nicht nur Fälle, in denen eine während der Arbeitszeit verrichtete Personalratstätigkeit unmittelbar den Ausfall der Arbeitsleistung zur Folge hat. Die Vorschrift will vielmehr grundsätzlich verhindern, dass das Personalratsmitglied infolge erforderlicher Personalratstätigkeit eine Entgelteinbuße erleidet (*Germelmann/Binkert/* 26

Germelmann PersVG Berlin 3. Aufl. § 42 Rn. 1). Auch durch eine außerhalb der Arbeitszeit liegende Personalratstätigkeit darf eine Minderung des Arbeitsentgelts des Personalratsmitglieds nicht eintreten, soweit die Personalratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Nimmt ein Personalratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Personalratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Personalratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, hat es insoweit gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin einen Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Entsprechendes gilt für die Teilnahme an einer Sitzung des Personalratsvorstands außerhalb der Arbeitszeit. Ebenso wie die Teilnahme an einer Personalratssitzung stellt die Teilnahme an einer Sitzung des Personalratsvorstands für dessen Mitglieder erforderliche Personalratstätigkeit dar (*vgl. Treber in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 5. Aufl. § 46 Rn. 15*). Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 PersVG Berlin bildet der Personalrat aus seiner Mitte den Vorstand. Nach § 29 Abs. 1 Satz 4 PersVG Berlin führt der Vorstand die laufenden Geschäfte. Er hat die notwendigen Verhandlungen zu führen und schon bei der Ausarbeitung von Entwürfen auf eine die Belange des Personals wahrende Fassung hinzuwirken. Er hat weiterhin die für die Beschlussfassung des Personalrats erforderlichen Ermittlungen durchzuführen und Unterlagen beizuziehen. Somit obliegt es ihm, die Entschließungen des Personalrats durch Berichte und Entwürfe vorzubereiten und Anträge und Beschwerden von Bediensteten entgegenzunehmen (*BVerwG 5. Februar 1971 - VII P 17.70 -*). Zur Erfüllung der Aufgaben des Personalratsvorstands bedarf es der Abstimmung durch dessen Mitglieder, die in gemeinsamen Sitzungen erfolgen kann. Ist eine solche Sitzung anberaumt, hat das Vorstandsmitglied daran teilzunehmen.

27

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag ab 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr unter Berücksichtigung des Schutzzwecks des § 5 Abs. 1 ArbZG unzumutbar ist, wenn er an einer am Freitag um

28

12:00 Uhr oder um 12:30 Uhr beginnenden Sitzung des Personalratsvorstands teilnimmt.

a) Nach § 5 Abs. 1 ArbZG müssen die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Dauer der Ruhezeit kann nach § 5 Abs. 2 ArbZG ua. in Verkehrsbetrieben um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. 29

b) Wäre die Zeit, in der der Kläger an der Sitzung des Personalratsvorstands am Freitag ab 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr teilnimmt, als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG zu betrachten, unterbräche sie die nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG gesetzlich vorgeschriebene ununterbrochene zehnstündige Ruhezeit. Dies hätte zur Folge, dass dem Kläger die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht von Donnerstag auf Freitag ab 02:00 Uhr bzw. 02:30 Uhr bereits deshalb unzumutbar wäre, weil ihm eine zehnstündige ununterbrochene Mindestruhezeit iSv. § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG bei Ableistung der vollen Nachtschicht nicht zur Verfügung stünde. Entgegen der Ansicht der Beklagten könnte dem Kläger die Mindestruhezeit nicht im Anschluss an die Sitzung des Personalratsvorstands gewährt werden. 30

aa) Zwar wäre davon auszugehen, dass die werktägliche Arbeitszeit des Klägers nicht schon mit dem Ende der Nachtschicht, sondern erst mit Beendigung der Personalratsvorstandssitzung endete, so dass die Ruhezeit nicht zwingend im Anschluss an die Nachtschicht gewährt werden müsste. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger bei der Wahrnehmung der Personalratsaufgaben nicht dem Weisungsrecht der Beklagten unterliegt. Darauf kommt es nicht an, da hier unterstellt wird, dass die Zeit der Teilnahme an der Personalratsvorstandssitzung Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG ist. Damit ist die vorliegende Situation mit der eines geteilten Dienstes zu vergleichen, bei dem die Ruhezeit grundsätzlich erst nach dem Ende des zweiten Teils beginnt (*vgl. BAG 23. Juni 2015 - 9 AZR* 31

272/14 - Rn. 23; Anzinger/Koberski ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 19; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 10; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 20; NK-GA/Wichert § 5 ArbZG Rn. 10).

bb) Die Ruhezeit könnte aber deshalb nicht im Anschluss an die Sitzung des Personalratsvorstands gewährt werden, weil die Ruhezeit innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden nach Beginn der Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss. Das ergibt die Auslegung von § 5 Abs. 1 ArbZG. 32

(1) In § 5 Abs. 1 ArbZG ist zwar ein Zeitraum, innerhalb dessen die Mindestruhezeit liegen muss, nicht ausdrücklich bestimmt. Aus dem Begriff der täglichen Arbeitszeit in § 5 Abs. 1 ArbZG folgt nicht, dass die Ruhezeit kalendertäglich zu gewähren ist. Die tägliche Arbeitszeit iSv. § 5 Abs. 1 ArbZG ist nicht die Arbeitszeit eines Kalendertages, sondern die individuelle werktägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers iSd. § 3 ArbZG (vgl. etwa Anzinger/Koberski ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 20; Baeck/Deutsch/Winzer ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 10; Neumann/Biebl ArbZG 16. Aufl. § 5 Rn. 3; Schliemann ArbZG 4. Aufl. § 5 Rn. 17; ErfK/Wank 20. Aufl. ArbZG § 5 Rn. 4; NK-GA/Wichert § 5 ArbZG Rn. 10). Aus den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG, deren Umsetzung das ArbZG dient und die deshalb bei der Auslegung von § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen ist, ergibt sich jedoch, dass die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen muss. 33

(a) Ein nationales Gericht hat die Auslegung des nationalen Rechts so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck einer einschlägigen Richtlinie auszurichten, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Rn. 58; 4. Oktober 2018 - C-384/17 - [Link Logistik N&N] Rn. 57 mwN; BAG 19. November 2019 - 7 ABR 3/18 - Rn. 38 mwN). Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der 34

Richtlinie verfolgten Ziel im Einklang steht (*EuGH 19. September 2019 - C-467/18 - [Rayonna prokuratura Lom] Rn. 60; 8. Mai 2019 - C-486/18 - [Praxair MRC] Rn. 37 mwN; BAG 19. November 2019 - 7 ABR 3/18 - Rn. 38 mwN*).

(b) Unter Berücksichtigung von Art. 3 Richtlinie 2003/88/EG ist § 5 Abs. 1 ArbZG dahin auszulegen, dass die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen muss (*vgl. Balze in Oetker/Preis EAS Stand August 2020 B 3100 Rn. 120; EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 3 Rn. 7; Jerchel in Hahn/Pfeiffer/Schubert Arbeitszeitrecht 2. Aufl. § 5 ArbZG Rn. 22; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 158*). 35

(aa) Nach Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Die Richtlinie überlässt es den Mitgliedstaaten zwar, die „erforderlichen Maßnahmen“ zu treffen, so dass die Mitgliedstaaten über einen gewissen Spielraum verfügen. Sie müssen jedoch sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit dieser Rechte in vollem Umfang gewährleistet wird, indem den Arbeitnehmern tatsächlich die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, die in dieser Richtlinie festgesetzt sind, zugutekommen (*EuGH 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO] Rn. 42; vgl. zu Art. 3 der Richtlinie 93/104/EG EuGH 7. September 2006 - C-484/04 - [Kommission/Vereinigtes Königreich] Rn. 37, 39: „Erfolgspflicht“; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 145*). 36

(bb) Die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden ist pro 24-Stunden-Zeitraum zu gewähren. Der 24-Stunden-Zeitraum, innerhalb dessen die tägliche Mindestruhezeit zu gewähren ist (*vgl. zur wöchentlichen Arbeitszeit EuGH 9. November 2017 - C-306/16 - [Maio Marques da Rosa] Rn. 51; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 152*), beginnt nicht mit dem Kalendertag, sondern mit dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme (*vgl. Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl.* 37

EU C 165 vom 24. Mai 2017 S. 23; EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 3 Rn. 4; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 150).

Durch die Einführung eines Rahmens von 24-Stunden-Zeiträumen schreibt die Richtlinie eine gewisse Regelmäßigkeit der täglichen Ruhezeiten vor (*Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. EU C 165 vom 24. Mai 2017 S. 24*). Um die Sicherheit und einen wirksamen Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird. Die Ruhezeiten müssen sich unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen, um eine Ermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern (*vgl. zu Ausgleichsruhezeiten iSv. Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG EuGH 14. Oktober 2010 - C-428/09 - [Union syndicale Solidaires Isère] Rn. 50 f.; zu Ausgleichsruhezeiten iSv. Art. 17 der Richtlinie 93/104/EG EuGH 9. September 2003 - C-151/02 - [Jaeger] Rn. 94; EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 3 Rn. 4; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 151*).

38

Zugleich begrenzt die tägliche Mindestruhezeit von elf Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum die tägliche Arbeitszeit, die die Arbeitszeitrichtlinie nicht ausdrücklich im Sinne einer täglichen Höchstarbeitszeit regelt, auf maximal 13 Stunden (*Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. EU C 165 vom 24. Mai 2017 S. 24; Balze in Oetker/Preis EAS Stand August 2020 B 3100 Rn. 111; EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 3 Rn. 1 f.; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 148*).

39

(cc) Die Richtlinie sieht einen Bezugszeitraum für einen Ausgleich der täglichen Mindestruhezeiten auf einen Durchschnittswert nicht vor. Art. 16 der Richtlinie 2003/88/EG enthält keine entsprechende Regelung. Damit ist es grundsätzlich nicht möglich, die tägliche Ruhezeit an einem Tag zu verkürzen und sie am nächsten Tag entsprechend zu verlängern. Derartige Abweichungen von Art. 3

40

der Richtlinie 2003/88/EG sind nur unter den Voraussetzungen von Art. 17 ff. der Richtlinie 2003/88/EG zulässig, wenn gleichwertige Ausgleichsruhezeiten vorgesehen sind (*EuArbRK/Gallner 3. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 3 Rn. 5; Preis/Sagan/Ulber EUArbR 2. Aufl. § 7 Rn. 156*). Diese Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber mit der Regelung in § 5 Abs. 2 ArbZG ua. für Verkehrsbetriebe genutzt und in § 7 ArbZG weitergehende Abweichungsmöglichkeiten in oder aufgrund Tarifvertrags geregelt. Von diesen weitergehenden Abweichungsmöglichkeiten haben die Parteien des TV-N Berlin keinen Gebrauch gemacht.

(dd) Ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht 41
veranlasst. Die vorliegend maßgebliche unionsrechtliche Frage, ob die Mitgliedstaaten nach Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG sicherstellen müssen, dass die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden dem Arbeitnehmer innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums, beginnend ab Arbeitsaufnahme, zur Verfügung stehen muss, ist durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt (*EuGH 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO] Rn. 42; 9. November 2017 - C-306/16 - [Maio Marques da Rosa] Rn. 51; 14. Oktober 2010 - C-428/09 - [Union syndicale Solidaires Isère] Rn. 50 f.*).

(2) Die ununterbrochene Mindestruhezeit iSv. § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG 42
von zehn Stunden könnte dem Kläger nicht nach der Sitzung des Personalratsvorstands gewährt werden. Die Nachtschicht des Klägers beginnt am Donnerstag um 21:55 Uhr, so dass der 24-Stunden-Zeitraum am Freitag um 21:55 Uhr endet. Da die Sitzungen des Personalratsvorstands am Freitag um 12:00 Uhr bzw. 12:30 Uhr beginnen, kann unabhängig von der Dauer der Sitzungen zwischen deren Ende und dem Ende des 24-Stunden-Zeitraums um 21:55 Uhr eine Mindestruhezeit von zehn Stunden nicht eingehalten werden.

c) Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Zeit der Erbringung von Personalratstätigkeit Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG ist (*vgl. zum Streitstand bei der Betriebsratstätigkeit BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 25, BAGE 158, 31*). Auch dann, wenn die Zeit der Wahrnehmung von Personalratstätigkeit arbeitszeitrechtlich nicht als Arbeitszeit anzusehen sein sollte, ist bei der Beurteilung, ob und wann einem Mitglied des Personalratsvorstands die Fortsetzung der 43

Arbeit wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit liegenden Sitzung des Personalratsvorstands unzumutbar ist, die in § 5 Abs. 1 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung zu berücksichtigen. Deshalb ist ein Mitglied des Personalratsvorstands, das nach einer Arbeitsschicht an einer Sitzung des Personalratsvorstands teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in dieser Schicht vorzeitig zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine ununterbrochene Mindestruhezeit von zehn Stunden ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Personalratstätigkeit zu erbringen ist, wenn ansonsten eine ununterbrochene zehnstündige Mindestruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums ab Beginn der täglichen Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht.

aa) Das Arbeitszeitrecht bezweckt ua. die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung (*vgl. § 1 Nr. 1 ArbZG*). Es bestimmt deshalb ua. in § 5 ArbZG die Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen, die für den Gesundheitsschutz von besonderer Bedeutung ist (*vgl. BT-Drs. 12/5888 S. 24*). Die im Arbeitszeitgesetz geregelten Schranken beruhen auf arbeitsmedizinischem Erfahrungswissen über die einem Arbeitnehmer zumutbare Belastung. Es geht um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, und den Zeiten, in denen er ruht (*vgl. BAG 11. Juli 2006 - 9 AZR 519/05 - Rn. 39, BAGE 119, 41*). Dem Arbeitnehmer soll ohne Unterbrechung durch Arbeit genügend Zeit zur Erholung, Entspannung und Schlaf zur Verfügung stehen.

44

bb) Die durch § 5 Abs. 1 ArbZG gewährleistete Erholungszeit ist durch Personalratstätigkeit - unabhängig davon, ob diese Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne darstellt - in vergleichbarer Weise beeinträchtigt wie durch die Erbringung von Arbeitsleistung. Denn Personalratstätigkeit steht - ebenso wie Betriebsratstätigkeit - regelmäßig hinsichtlich der Anforderungen an Aufmerksamkeit und geistige Leistungsfähigkeit denjenigen bei der Erbringung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht nach (*vgl. zur Betriebsratstätigkeit: BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 - Rn. 28 f., BAGE 158, 31; 7. Juni 1989 - 7 AZR 500/88 - zu 3 der Gründe, BAGE 62, 83*). Zwar führen die Mitglieder des Personalrats ihr

45

Amt nach § 42 Abs. 1 PersVG Berlin als Ehrenamt aus. Im Gegensatz zu außerhalb des Dienstverhältnisses erbrachtem ehrenamtlichem Engagement, das - gleich wie belastend es ist - nicht den Vorgaben des Arbeitszeitrechts unterliegt, weist die Mandatsausübung einen unmittelbaren Bezug zum Dienstverhältnis auf. Die Mitgliedschaft im Personalrat setzt ein Dienstverhältnis (Beamten- oder Arbeitsverhältnis) voraus (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 2, § 26 Abs. 1 Nr. 3 PersVG Berlin). Die Personalratsaufgaben werden im Interesse der Dienststelle und der Belegschaft wahrgenommen. Sie bestehen wesentlich in der Regelung der Belange der Dienststelle und werden in der Regel in der Dienststelle ausgeübt. Personalratsmitglieder sind zur Wahrnehmung der ihnen nach dem PersVG Berlin obliegenden Aufgaben verpflichtet. Das gilt insbesondere für die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats und, soweit es sich um Mitglieder des Personalratsvorstands handelt, auch für die Teilnahme an dessen Sitzungen (vgl. zum BPersVG: Noll in Altvater/Baden/Baunack/Berg/Dierßen/Herget/Kröll/Lenders/Noll BPersVG 10. Aufl. § 46 Rn. 18; Treber in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 5. Aufl. § 46 Rn. 15). Finden diese Sitzungen außerhalb ihrer Arbeitszeit statt, können die Personalratsmitglieder nicht frei über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen. Diese Besonderheiten gebieten es, ehrenamtliche Personalratstätigkeit durch die Heranziehung der in § 5 Abs. 1 ArbZG enthaltenen Wertungen anders zu behandeln als sonstige in der Freizeit erbrachte ehrenamtliche Tätigkeit.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

46

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Busch

Willms