

Abschließend ist zurückzukommen auf die Versetzungsbewerber und, wenn der Klageweg beschritten würde, die verwaltungsprozessualen Implikationen: Das gemäß § 15 Abs. 3 S. 1 BeamtStG erforderliche Einverständnis des aufnehmenden Dienstherrn kann nicht im Wege einer „eigenständigen“ Hauptsache gerichtlich eingeklagt werden. Vielmehr ist diese als unselbstständige behördliche Mitwirkungshandlung im Rahmen einer gegen den abgebenden Dienstherrn zu richtenden Bescheidungsklage hinsichtlich des Versetzungsbegehrens zu prüfen⁴⁶.

VI. Bilanz

Zusammenfassend ist als Gesamtabwägung festzuhalten, dass eine praktische Konkordanz nicht herstellbar ist. Es bleibt der Vorrang der Bindung an die dokumentierte Organisationsgrundscheidungsentscheidung des Dienstherrn; insoweit wird der Bewerbungs-

verfahrensanspruch um die Facette einer weiteren Bindung des Dienstherrn zugunsten der verfahrensrechtlich eingehetzten Rechte von unterlegenen Bewerbern, auch Versetzungsbewerbern, erweitert. Damit wird das Ermessen des Dienstherrn schärfer konturiert und er wird angehalten, vor der Stellenausschreibung die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen präziser zu prüfen und erst dann eine Stelle auszuschreiben. Nebenbei dürfte die vorherige Präzision der Stellen- und Personalplanung der Vermeidung der Verschwendung von personellen und finanziellen Ressourcen entgegenwirken, so dass weniger Verfahren abzubrechen und weniger Neuausschreibungen die Folge sein dürften.

46) VG München, Urteil vom 17.12.2019 – M 5 K 18.593 – juris, Rn. 17; VGH Kassel, Beschluss vom 24.5.2017 – 1 B 98/17 – juris, Rn. 14.

Europarechtliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung von Beamtinnen und Beamten

Zu den Auswirkungen des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union – C-55/18 (CCOO) – vom 14. Mai 2019

Dr. Peter Hauck-Scholz

Mit seiner Entscheidung vom 14.05.2019 zur Arbeitszeiterfassung hat der EuGH in der interessierten Öffentlichkeit, insbesondere in der Arbeitswelt, große Unruhe und Diskussionen ausgelöst, wofür mehr als ein halbes Dutzend arbeitsrechtlicher Fachaufsätze spricht. Dagegen scheint die Entscheidung im Beamtenrecht keine Rolle zu spielen. Nach einer Wiedergabe der wesentlichen Aussagen des EuGH einschließlich der Klärung der Frage, ob die Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 auch für Beamte gilt, wird im Folgenden das geltende Beamtenrecht daraufhin untersucht, ob und inwieweit es Rechtsnormen enthält, die den Anforderungen des EuGH entsprechen bzw. welche Änderungen erforderlich sind, um dieses Ziel zu erreichen. Ein Schwerpunkt dieses Beitrags gilt der Arbeitszeiterfassung beamteter Lehrkräfte¹.

I. Das Urteil des EuGH vom 14.05.2019

In seiner Entscheidung² hat der EuGH folgenden Leitsatz aufgestellt:

„Die Art. 3, 5 und 6 der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind im Licht von Art. 31 II GRCh der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der RL 89/391/EWG des Rates vom 12.6.1989 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.“

Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung³ (künftig: RL) dient der Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Sie wurde in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitszeitregelungen für Beamte des Bundes und der Länder umgesetzt. Da die Umsetzungsfrist schon seit langer Zeit abgelaufen ist, unterliegen Umsetzungsmängel wegen Fehlerhaftigkeit oder Unvollständigkeit den vom EuGH aufgestellten Regelungen zur Frage der Direktanwendung der Richtlinie im einzelnen Mitgliedstaat⁴.

Mehr als 14 Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie am 02.08.2004 (Art. 28 RL) hat sich der EuGH anlässlich eines Vorabentscheidungsverfahrens aus Spanien nunmehr mit der Frage befasst, ob zur Gewährleistung der Einhaltung der Richtlinie Maßnahmen zur Arbeitszeiterfassung auf nationaler Ebene erforderlich sind. Diese Frage wurde bejaht. Dabei spielte das Grundrecht aus Art. 31 Abs. 2 GRCh eine wesentliche Rolle, weil der EuGH insbesondere die Art. 3, 5 und 6 RL als Konkretisierung des Grundrechts ansieht. Nach Art. 31 Abs. 2 GRCh hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche

1) Die spezifischen Arbeitszeiterfassungsprobleme an Hochschulen müssen einer separaten Abhandlung vorbehalten bleiben.
2) EuGH, Urteil vom 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO) – EU:C:2019:402.
3) EU, ABl. L 299/9 vom 18.11.2003.
4) BVerwGE 143, 381 Rn. 13 = ZBR 2013, 42; Rieger, ZBR 2013, S. 237; v Roetteken, jurisPR-ArbR 23/2019 Anm. 1, C.