

Mandanteninfo April 2018

Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist.

Europäische Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
(Richtlinie 2003/88)

EuGH 21.02.2018 C-518/15 Matzak

Der Kläger ist freiwilliger Feuerwehrmann in einer belgischen Stadt. Er hat Klage auf Arbeitsentgelt für solche Zeiten erhoben, in denen er zu Hause bereit sein muss, um ggf. an einem Einsatz teilzunehmen. In einer Verordnung der Stadt ist folgendes geregelt: Das Personal, das zur Feuerwehrkaserne gehört, muss seinen Wohnsitz oder seinen Aufenthalt an einem Ort haben, von dem aus die Kaserne bei normalem Verkehrsfluss und unter Einhaltung der Straßenverkehrsordnung in höchstens acht Minuten erreicht werden kann. Während der Zeit der Rufbereitschaft muss jedes freiwillige Mitglied sich jederzeit in einer Entfernung von der Feuerwehrkaserne aufhalten, die es ihm erlaubt, sie bei normalem Verkehrsfluss in höchstens acht Minuten zu erreichen.

In Deutschland hat das auf Vorlage des Arbeitsgerichtshofs Brüssel ergangene Urteil des EuGH **Bedeutung für die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft**. Es hat keine Bedeutung für die Vergütung solcher Dienste, da die europäische Richtlinie 2003/88 Fragen des Arbeitsentgelts nicht regelt.

§ 7 ArbZG ermöglicht, dass in Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und auch im Bereich der Kirchen die gesetzliche Höchstarbeitszeit gem. § 3 ArbZG verlängert wird, wenn in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Diese Regelungen betreffen vor allem das medizinische und Pflegepersonal in Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen. Aber auch andere Arbeitnehmergruppen wie Feuerwehrleute und Beschäftigte bei Katastrophenschutzdiensten leisten in erheblichem Umfang Dienste in Form der Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienste.

Bis zum 31.12.2003 galten Bereitschaftsdienste nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 2 ArbZG. Die gesetzliche Regelung wurde geändert, nachdem der EuGH entschieden hatte, dass **Bereitschaftsdienste Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind**. Die

Stefan Bell

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp

Rechtsanwältin

Stefanie Dach

Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein

Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

Rufbereitschaft wird jedoch weiterhin nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 2 ArbZG gewertet. In den Fällen der **Rufbereitschaft wird vielmehr nur die tatsächliche Zeit eines Arbeitseinsatzes als Arbeitszeit behandelt.**

„Bereitschaftsdienst“ liegt nach der Rechtsprechung des BAG vor, wenn sich ein Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebs **an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat**, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen kann, ohne dass von ihm wache Aufmerksamkeit gefordert wird. In den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (§ 7 Abs. 4 S. 1 TV-L, § 7 Abs. 4 S. 1 TVöD) wird von Rufbereitschaft ausgegangen, wenn sich Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Die europäische Richtlinie 2003/88 verwendet die Begriffe „Bereitschaftsdienst“ und „Rufbereitschaft“ nicht. Sie unterscheidet nur zwischen „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“. Nach Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Ruhezeit ist nach Art. 2 Nr. 2 jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

Für seine Antwort auf die Frage, ob es sich bei den von den vom Kläger zu Hause zu verbringenden Bereitschaftszeiten um Arbeitszeit oder Ruhezeit handelt, verweist der EuGH auf seine frühere Rechtsprechung, nach der es **von wesentlicher Bedeutung ist, ob der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten frei bestimmen kann oder nicht.** Wenn ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss, aber frei über seine Zeit verfügen und seinen Interessen nachgehen kann, ist nur die tatsächliche Erbringung von Leistungen Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88. **Wenn er jedoch seinen Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen kann, liegt Arbeitszeit vor.**

Mit diesen Vorgaben kann unschwer die Lösung gefunden werden: Der Kläger muss nicht nur erreichbar sein. Vielmehr muss er einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge leisten und an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort, nämlich seiner Wohnung, persönlich anwesend sein. Diese Art der Bereitschaftszeit ist daher Arbeitszeit und nicht Ruhezeit im Sinne des Art. 2 der europäischen Richtlinie 2003/88.

Fazit:

In manchen Medien wurde berichtet, der EuGH habe nun entschieden, dass Rufbereitschaft Arbeitszeit sei. Dies trifft jedoch nicht zu. Würde man für die vom Feuerwehrmann Matzak zu leistenden Rufbereitschaften deutsches Arbeitszeitrecht heranziehen, käme man zu dem Ergebnis, dass es sich um Bereitschaftsdienste handelt. Die Entscheidung des EuGH stellt daher keine grundlegende Neuorientierung seiner Rechtsprechung sondern eine Fortentwicklung dar. Für Betriebsräte und betroffene Beschäftigte ist sie wichtig als Orientierungshilfe bei der Frage, ob bestimmte, vom Arbeitgeber als Rufbereitschaft behandelte Zeiten tatsächlich Rufbereitschaft sind, oder ob nicht vielmehr Bereitschaftsdienste vorliegen.

**Ingrid Heinlein, Vorsitzende Richterin am LAG a.D.,
Rechtsanwältin in der Kanzlei Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**