

Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft? Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 21.02.2018 (C-518/15) sollte Klarheit schaffen

Was wurde entschieden? An den europäischen Gerichtshof wurden folgende Fragen gestellt:

Verbietet es die Richtlinie 2003/88, die Bereitschaftszeit zu Hause als Arbeitszeit zu werten, wenn die Beschränkungen, denen der Arbeitnehmer, obwohl der Bereitschaftsdienst bei ihm zu Hause stattfindet, während dieser Zeit unterliegt (wie etwa die Verpflichtung, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb einer Frist von acht Minuten Folge zu leisten), die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken?

Antwort des Europäischen Gerichtshofs:

Nach einschlägiger ständiger Rechtsprechung ist als „Arbeitnehmer“ jeder anzusehen, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal, das ein Arbeitsverhältnis definiert, bleibt, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (Urteil vom 26. März 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung) ...

Die Mitgliedstaaten können somit in ihrem nationalen Recht bestimmen, dass das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers für die „Arbeitszeit“ von dem für die „Ruhezeit“ abweicht, und dies sogar so weit, dass für letztere Zeiten gar kein Arbeitsentgelt gewährt wird ...

In Anbetracht dessen ist ... festzustellen ... , dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, das Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten zu Hause, wie die im Ausgangsverfahren fraglichen, in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ eingestuft werden.

Auf die Frage, ob Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, 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, ist ... darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits Gelegenheit hatte, sich zu der Frage zu äußern, ob Bereitschaftszeiten, die Arbeitnehmer leisten, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2003/88 fallen, als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzuordnen sind.

In diesem Kontext hat der Gerichtshof zunächst klargestellt, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander ausschließen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, Rn. 47, sowie vom 10. September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung). Somit ist festzustellen, dass beim derzeitigen Stand des Unionsrechts die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner für seinen Arbeitgeber erbrachten Tätigkeiten verbringt, entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzuordnen ist.

Außerdem gehören zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung (Urteil vom 1. Dezember 2005, Dellas u. a., C-14/04, EU:C:2005:728, Rn. 43).

Des Weiteren wurde entschieden, dass die persönliche Anwesenheit und die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz während des Bereitschaftsdienstes zur Erbringung seiner beruflichen Leistungen als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, Rn. 48).

Fiele nämlich der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht unter den Begriff „Arbeitszeit“, würde das Ziel der Richtlinie 2003/88 gefährdet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden (vgl.

in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, Rn. 49).

Außerdem ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs für die Einordnung als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können. Diese Verpflichtungen, aufgrund deren der betroffene Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen kann, sind als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 63, sowie Beschluss vom 4. März 2011, Grigore, C-258/10, nicht veröffentlicht, EU:C:2011:122, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer einen Bereitschaftsdienst nach dem System der Rufbereitschaft erbringt, die seine ständige Erreichbarkeit, nicht jedoch zugleich seine Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert. Selbst wenn er seinem Arbeitgeber in dem Sinne zur Verfügung steht, dass er erreichbar sein muss, kann er in dieser Situation freier über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Unter diesen Umständen ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 anzusehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Im Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens musste der Kläger nach den dem Gerichtshof zur Verfügung stehenden Informationen, deren Überprüfung Sache des vorlegenden Gerichts ist, während seines Bereitschaftsdienstes nicht nur erreichbar sein. Zum einen war er verpflichtet, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, und zum anderen musste er an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein.

Jedoch handelte es sich bei diesem Ort um seinen Wohnsitz und nicht, wie in den Rechtssachen, die zu der oben in den Rn. 57 bis 59 des vorliegenden Urteils genannten Rechtsprechung geführt haben, um seinen Arbeitsplatz.

Insoweit ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 unionsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen (Urteil vom 10. September 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, Rn. 27).

Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, können objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen.

Angesichts dieser Einschränkungen unterscheidet sich die Situation des Klägers von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.

Unter diesen Umständen ist der Begriff „Arbeitszeit“ in Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass eine Situation darunter fällt, in der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Zeit des Bereitschaftsdienstes zu Hause zu verbringen, für seinen Arbeitgeber verfügbar zu sein und sich innerhalb von acht Minuten an seinem Arbeitsplatz einfinden zu können.

Nach alledem ist auf die Frage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während derer 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.

Fazit: Was ist aus dieser Entscheidung abzuleiten und zu lernen?

Muss sich ein Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Ort aufhalten, das können seine Wohnung oder sein Haus sein, das kann aber auch die Nähe zu einem Einsatzfahrzeug sein, so kommt es ganz entscheidend auf die Bewertung der Umstände an, die für die Bearbeitung der Frage entscheidend sind, ob der Arbeitnehmer seine Freizeit trotzdem gestalten kann oder nicht.

Dafür spräche jedenfalls, wenn der Arbeitnehmer einen Einsatz auch ablehnen kann, weil eine gerade begonnene Freizeitaktivität ihn daran hindern würde, weil er beispielsweise gerade mit seinen Kindern einen Zoo besucht, oder eine dringende familiäre Angelegenheit seine Anwesenheit erfordert.

Besteht keine Möglichkeit der Ablehnung eines Auftrages, wäre der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit eingeschränkt. Je nach Bewertung des Richters und der Umstände des Einzelfalles könnte entweder von Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit oder von Rufbereitschaft = keine Arbeitszeit ausgegangen werden.

Folgende Gesichtspunkte würden dann im Einzelfall vom Gericht berücksichtigt werden:

- Muss der Arbeitnehmer sich im Falle eines Rufes sofort zum Fahrzeug begeben, um den Auftrag auszuführen?
- Muss der Arbeitnehmer das Abschlepp- und Bergungsfahrzeug stets in einem Umkreis verfügbar halten, der ihm einen schnellen Einsatz ermöglicht?
- Muss der Arbeitnehmer das Einsatzfahrzeug auch zu seinen privaten Aktivitäten mitführen?
- Gibt es im Unternehmen eine organisatorische Planung, auch weitere Mitarbeiter in Rufbereitschaft zu halten, wenn der Arbeitnehmer einen Auftrag ablehnt?
- Wie häufig sind erfahrungsgemäß die Einsätze? Sind sie letztlich so häufig, dass eine Ablehnung wenig plausibel praktiziert werden kann?
- Wie reagiert der Arbeitgeber auf Ablehnungen?
- Wie viele Mitarbeiter hat der Arbeitgeber für die Rufbereitschaft eingeplant.
- Was ergibt eine Betrachtung der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz ohne Berücksichtigung von Rufbereitschaftzeiten?

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ist weniger eindeutig als viele Leser es der Bewertung der Tagespresse entnehmen konnten. Fest steht jedenfalls, dass grundsätzlich die Verpflichtung sich jederzeit für Einsätze bereithalten zu müssen, die Lebensgestaltungsfreiheit in Bezug auf die Freizeitgestaltung so einschränkt, dass es nicht fernliegt, dass Gerichte zukünftig dasjenige, was in der Branche als Rufbereitschaft bezeichnet wird, als Bereitschaftsdienst einstufen. Natürlich wird dies auch in Zukunft immer eine einzelfallbezogene Betrachtung sein!

Die Folge der Einstufung einer Rufbereitschaft als Bereitschaftsdienst wäre höchstwahrscheinlich nicht nur eine regelmäßige unzulässige Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen, die zu den Sanktionen der Straf- und Bußgeldvorschriften des Arbeitszeitgesetzes führen könnten. Wirtschaftliche Folge wäre die Bezahlung der Wartezeit nach dem Mindestlohn, die tatsächliche Einsatzzeit nach dem vereinbarten Lohn.

Es ist abzuwarten, wie sich die nationale Rechtsprechung entwickelt. Gefährlich für Unternehmer ist es allemal.

Zuständige Rechtsanwälte:



Dr. Hans-Peter Spliethoff



Joachim Andrews-Horath