

Fachinformation

Entscheidungen des EuGH zur Rufbereitschaft

- Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteile vom 9. März 2021 in den Rechtssachen C-344/19 und C-580/19
- betrifft: Auslegung von Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeit-Richtlinie“)

Am 9. März 2021 hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) in zwei vielbeachteten Urteilen dazu geäußert, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaften als „Arbeitszeit“ einzustufen sein können.

1. Ausgangslage

Vor dem Verwaltungsgericht Darmstadt hatte ein Feuerwehrmann der Stadt Offenbach/Main geklagt, der zu Rufbereitschaften regelmäßig herangezogen wird, während derer er seinen Aufenthaltsort zwar selbst bestimmen kann, jedoch stets erreichbar und in einem bestimmten Radius innerhalb von 20 Minuten vor Ort sein muss.

Im zweiten Fall hatte ein Techniker geklagt, der Rufbereitschaften an einer (in den Bergen) abgelegenen Fernsehsendeanlage in Slowenien zu verrichten hatte. Der Kläger war verpflichtet, auf Anordnung binnen einer Stunde an seinem Arbeitsplatz zu sein, was für ihn bedeutete, dass er während der Rufbereitschaften in der Dienstunterkunft bleiben musste, ohne Freizeitangebote nutzen zu können.

Beide Kläger beehrten, dass ihnen die Dauer der Rufbereitschaften vollumfänglich als „Arbeitszeit“ anerkannt und entsprechend vergütet werden.

Die damit befassten nationalen Gerichte (in Deutschland und Slowenien) hatten Vorabentscheidungsersuche an den EuGH gerichtet, der nun darauf geantwortet und eine Reihe von interessanten Feststellungen getroffen hat.

2. Rechtslage

Eine grundlegende Zuordnung, die der EuGH vornimmt, besteht darin, dass Bereitschaftszeiten von Arbeitnehmer*innen entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie einzustufen sein können. Das eine schließt das andere aus.

In Bezug auf die hier zu beurteilenden Sachverhalte hat der EuGH festgestellt, dass unter den Begriff „Arbeitszeit“ sämtliche Bereitschaftszeiten (einschließlich Rufbereitschaften) fallen, während derer dem/der Arbeitnehmer*in Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass die Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit (außerhalb von Einsätzen) frei zu gestalten und sie eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt wird.

Umgekehrt gilt: wenn die dem/der Arbeitnehmer*in während einer Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen keinen solchen Intensitätsgrad erreichen und es ihm/ihr erlauben, über die freie Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen den eigenen Interessen zu widmen, soll gelten, dass dann nur die Zeit mit tatsächlicher Arbeitsleistung (Einsätze in Rufbereitschaft) als „Arbeitszeit“ anzuerkennen ist, so der EuGH.

Einschränkungen, die Beschäftigte aufgrund von Rufbereitschaften hinzunehmen haben, sind aus Sicht des Gerichtshofs nur insoweit zu berücksichtigen, als sie dem/der Arbeitnehmer*in durch Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats, durch einen Tarifvertrag oder durch den Arbeitgeber, insbesondere aufgrund des Arbeitsvertrags, der Arbeitsordnung oder des Bereitschaftsdienstplans, auferlegt werden.

Dagegen können organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit für den/die Arbeitnehmer*in mit sich bringen kann und zum Beispiel Folge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des/der Beschäftigten sind, nicht berücksichtigt werden.

Bei dieser Beurteilung können beispielsweise folgende Faktoren eine Rolle spielen:

- Über wieviel Zeit verfügt der/die Arbeitnehmer*in während des Bereitschaftsdienstes, um die berufliche Tätigkeit ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, gegebenenfalls in Verbindung mit der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen er/sie während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird?
- Wie lange ist die Frist, innerhalb derer nach Aufforderung durch den Arbeitgeber die Arbeit wieder aufgenommen werden muss? Insoweit hat der EuGH schon entschieden, dass bei einer Frist von nur wenigen Minuten die Bereitschaftszeit in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ anzusehen ist, da in diesem Fall der/die Arbeitnehmer*in weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen.
- Bestehen Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit, weil der/die Arbeitnehmer*in wegen der möglichen Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber zum Beispiel zu Hause bleiben oder eine spezielle Ausrüstung mitführen muss? Oder kann der Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber ohne Ortsveränderung nachgekommen werden?
- Gibt es während der Rufbereitschaft Erleichterungen, wie zum Beispiel ein zur Verfügung gestelltes Dienstfahrzeug, mit dem Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung („Blaulicht“) in Anspruch genommen werden können?
- Sind im Durchschnitt zahlreiche Einsätze zu leisten, mit der Folge, dass nur ein geringerer Spielraum besteht, um die Zeit während der Perioden der Inaktivität

frei zu gestalten? Das würde umso mehr gelten, wenn die Einsätze, die dem/der Arbeitnehmer*in während der Bereitschaftszeit normalerweise abverlangt werden, von nicht unerheblicher Dauer sind.

Der EuGH hat die beiden Fälle nicht „durchentschieden“, sondern ist es nun Sache der vorlegenden (nationalen) Gerichte, unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob die Arbeitnehmer*innen während der Rufbereitschaften so großen Einschränkungen unterworfen sind, dass sie die Möglichkeit, die Zeit (außerhalb der Einsätze) frei zu gestalten und sie eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

3. Vergütung?

Zu unterscheiden davon ist im Übrigen die Frage, wie solche Bereitschaftszeiten, selbst wenn sie als „Arbeitszeit“ zu qualifizieren sind, vergütet werden?

Insoweit stellt der EuGH klar, dass die Art und Weise der Vergütung für Bereitschaftszeiten nicht der „Arbeitszeit-Richtlinie“ unterliegt, sondern den einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts.

In den Mitgliedsstaaten kann daher ohne Weiteres, zum Beispiel in einem Tarifvertrag, geregelt sein, dass bei der Vergütung des Bereitschaftsdienstes die Zeiten, in denen tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, und solche Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeit geleistet wird, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten insgesamt als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie anzuerkennen sind.

Die „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie und des Arbeitszeitgesetzes, dessen Zweck es vor allem ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten, und der vergütungsrechtliche Arbeitszeitbegriff sind deshalb auseinanderzuhalten.

4. Fazit

Zunächst einmal bleibt abzuwarten, was nun die (nationalen) Gerichte aus diesen Vorgaben des Gerichtshofs „machen“ werden.

Bei der Zuordnung von Bereitschaftszeiten („Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“) kommt es, wie so häufig, sehr auf die Umstände des Einzelfalls an, wie der EuGH betont. Soll nicht die (gesamte) Dauer der Rufbereitschaft, unabhängig von angeordneten Einsätzen, am Ende „Arbeitszeit“ sein, wird bei deren (rechtlicher und tatsächlicher) Gestaltung Sorgfalt darauf zu legen sein, dass den betroffenen Arbeitnehmer*innen ausreichend Möglichkeiten verbleiben, sich zu entspannen, nach eigener Wahl Freizeitangebote wahrnehmen zu können, ihren Aufenthaltsort (weitestgehend) selbst zu bestimmen, etc.

Zwar erkennt der EuGH an, dass nicht jede Gegebenheit, die zu Einschränkungen der Freizeitgestaltung während der Rufbereitschaften führt, zu Lasten des Arbeitgebers geht. Wollen sich Arbeitgeber hierauf beziehen und nicht von Arbeits-, sondern von

Ruhezeiten ausgehen, bedarf dies aber immer einer besonderen Begründung im Einzelfall. Je weniger Möglichkeiten der freien Zeiteinteilung den Arbeitnehmer*innen während der Rufbereitschaften daher verbleiben, zum Beispiel auch durch besonders kurze Reaktionszeiten, innerhalb derer die Tätigkeit wieder aufgenommen werden muss, desto eher wird es sich regelmäßig um „Arbeitszeit“ handeln, die dann auch entsprechend vergütet werden muss.

Berlin, 15. März 2021

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.