

AKTUELL

Arbeitszeit



Rechtsauffassung der dbb tarifunion bestätigt **EuGH: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit**

No. 1
September 2003

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 9. September 2003 auch für Deutschland entschieden (Aktenzeichen: C-151/02), dass Bereitschaftsdienst, der in Form von Anwesenheit am Beschäftigungsort zu leisten ist, voll als Arbeitszeit zu werten ist. Geklagt hatte ein deutscher Arzt. Da der EuGH jedoch die zur Arbeitszeit erlassene EU-Arbeitszeitrichtlinie ausgelegt hat, gilt dieses Urteil grundsätzlich für alle Bereiche, in denen Bereitschaftsdienste geleistet werden. Damit hat der EuGH die Rechtsauffassung der dbb tarifunion bestätigt. Der Arbeitsschutz – und nur hierauf nimmt das Urteil Bezug – ist ein hohes Gut. Es kann nicht sein, dass Mitarbeiter durch überlange Arbeitszeiten ohne ausreichende Ruhezeiten ausgebeutet werden. Niemand möchte zum Beispiel von einem Arzt oder von Pflegepersonal behandelt werden, die bereits seit 36 Stunden ihre Arbeit verrichten. Die dbb tarifunion begrüßt, dass nach

diesem Urteil Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammen die Grenze von 48 Wochenstunden nicht mehr überschreiten dürfen. Wir erwarten vom Bundeswirtschaftsminister Clement eine zügige Umsetzung des Urteils und entsprechende Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) noch in diesem Jahr. Dies ist schon deshalb notwendig, weil das Urteil unmittelbar nur für öffentliche Arbeitgeber gilt. Private Arbeitgeber sind hieran erst nach Änderung des ArbZG gebunden. „Wir werden die Umsetzung des EuGH-Urteil in die deutsche Ge-



Telefon: (0 30) 4081-5400
Fax: (0 30) 4081-4399
E-Mail: dbbtu@t-online.de

Internet:
www.tarifunion.dbb.de

Anschrift:
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin

Redaktion:
Ulrich Hohndorf
Arne Goodson

Verantwortlich:
Robert Dera
1. Vorsitzender

Herausgeber:
Vorstand der dbb
tarifunion

setzung kritisch begleiten und in den Verhandlungen zur Modernisierung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes ebenfalls für eine arbeitnehnergerechte Umsetzung kämpfen“, kommentiert Frank Stöhr, 2. Vorsitzender der dbb tarifunion, das Urteil.



Im Folgenden beantworten wir die zur Zeit meistgestellten Fragen zum EuGH-Urteil.

1. Was genau hat der EuGH entschieden?

Auf die Klage eines deutschen Arztes hat der EuGH entschieden, dass Bereitschaftsdienste, die ein Arzt in Form von Anwesenheit am Arbeitsort leistet, Arbeitszeit im Sinne der EU-Richtlinie 93/104 sind. Ob dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zum Ausruhen oder Schlafen am Arbeitsort eingeräumt wird, ist unerheblich. Bereitschaftsdienste sind damit Arbeitszeit und nicht wie es das ArbZG und darauf beruhend auch die Tarifverträge vorgeben, Ruhezeit. Das Urteil bezieht sich jedoch nur auf den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer. Vergütungsrechtliche Ansprüche lassen sich aus diesem Urteil nicht herleiten.

2. Für wen gilt das EuGH-Urteil?

Der EuGH hat in dem vorliegenden Urteil für das Verfahren eines deutschen Arztes entschieden. Die zu Grunde liegende EU-Richtlinie bezieht sich jedoch allgemein auf alle Arbeitnehmer (Ausnahme: bestimmte Bereiche der öffentlichen Verwaltung, zum Beispiel Bundeswehr, Polizei, Katastrophenschutz, wobei dieser Bereich eng auszulegen ist). Es gilt somit für alle Arbeitnehmer, die Bereitschaftsdienste in Form von Anwesenheit am Arbeitsplatz leisten.

3. Muss ich weiter Bereitschaftsdienste leisten?

Im Regelfall können bestehende Dienst- oder Schichtpläne nicht sofort der geänderten Rechtslage angepasst werden. Es ist daher zu empfehlen, entsprechend der aktuellen Dienst- oder Schichtpläne weiter zu arbeiten. Der Gesetzgeber wird die erforderlichen Änderungen im ArbZG erst in den kommenden Monaten vornehmen können und die Vorgaben des EuGH umsetzen. Ähnlich sieht es mit den Tarifverträgen aus. Es empfiehlt sich jedoch den Arbeitgeber auf die geänderte Rechtslage schriftlich hinzuweisen und eventuelle Ansprüche geltend zu machen.

4. Wie werden Bereitschaftsdienste zukünftig vergütet?

Die Tarifverträge sehen, dem bislang geltenden ArbZG folgend, Bereitschaftsdienste vergütungsrechtlich nicht als voll zu bezahlende Arbeitszeit an. Die Vergütung von Bereitschaftsdiensten ist gesondert geregelt, je nach dem wie sie im Einzelfall klassifiziert worden sind. Das EuGH-Urteil zum Bereitschaftsdienst hat sich nicht mit der vergütungsrechtlichen Problematik beschäftigt. Es galt zunächst die Frage der rechtlichen Einordnung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit zu klären. Es gibt bereits Urteile aus Deutschland, dass es sich bei den in Frage stehenden Bereitschaftsdien-

ten nicht um zu vergütende Arbeitszeit handelt. Ob diese Rechtsprechung jedoch aufrecht erhalten bleibt, kann noch nicht vorhergesagt werden. Problematisch ist es auch, bereits geleistete Bereitschaftsdienste als Überstunden einzustufen. Überstunden müssen vom Arbeitgeber als solche angeordnet worden sein. Die Anordnung von Bereitschaftsdiensten ist keine Anordnung von Überstunden. Um jedoch eventuelle finanzielle Verluste zu vermeiden, sollte beim Arbeitgeber vorsorglich die Überstundenvergütung für geleistete und noch zu leistende Bereitschaftsdienste eingefordert werden. Im Falle eines Rechtsstreits muss jedoch nachgewiesen werden, wie viel Zeit der Bereitschaftsdienste tatsächlich gearbeitet wurde. Bereits geleistete Bereitschaftsdienstvergütung wird auf eventuell zu zahlende Überstundenvergütung angerechnet.

5. Wie viele Stunden darf ich nach dem ArbZG überhaupt arbeiten?

Das ArbZG sieht bestimmte Grenzen für die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit vor. Da Bereitschaftsdienste nach dem EuGH-Urteil nunmehr als vollwertige



OLAF 2002-0141

Arbeitszeit gelten, können diese nicht mehr zur Ruhezeit gezählt werden. Arbeitszeit und Bereitschaftsdienste dürfen zusammengerechnet die vom ArbZG gesetzten Höchstgrenzen nicht mehr überschreiten. Die werktägliche Arbeitszeit (Montag bis einschließlich Samstag) darf nach § 3 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten. Daraus ergibt sich eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit darf auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich

nicht überschritten werden. Nach § 5 Abs. I ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit konnte nach bisher geltendem Recht gemäß § 5 Abs. III ArbZG in Krankenhäusern durch Inanspruchnahmen in Bereitschaftsdiensten zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Die nach den Manteltarifverträgen vorgegebene Wochenarbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden ändert nichts an der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass im Rahmen der gesetzlichen Grenzen Bereitschaftsdienste über die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden hinaus geleistet werden können.

6. Was sollte ich gegenüber meinem Arbeitgeber geltend machen?

Vorsorglich sollte der Arbeitgeber schriftlich durch jeden betroffenen Arbeitnehmer auf das Urteil des EuGH zum Bereitschaftsdienst (AZ: C-151/02) hingewiesen werden. Öffentliche Arbeitgeber sind direkt an dieses Urteil gebunden. In diesem Schreiben sollte die Anerkennung des bereits geleisteten und noch zu leistenden Bereitschaftsdienstes, der in Form von Anwesenheit am Arbeitstort geleistet wird, als Arbeitszeit bzw. Mehrarbeit durch den Arbeitgeber gefordert werden. Ebenso sollte für diese

Zeit Freizeitausgleich und hilfsweise Vergütung eingefordert werden. Dies kann rückwirkend nur für sechs Monate beansprucht werden, da §§ 70 BAT/BAT-O, 72 MTArb/-O, 63 BMT-G/-O eine Ausschlussfrist von sechs Monaten vorsehen. Zu beachten ist, dass Überstunden zunächst in Freizeit ausgeglichen werden müssen. Im Hinblick auf die uneinheitliche Rechtsprechung und noch offene Verfahren ist diese Empfehlung nur vorsorglich zur Vermeidung von Rechtsnachteilen. Die schriftliche Geltendmachung gilt auch für die Zukunft.

7. Werden Tarifverhandlungen zur Arbeitszeit aufgenommen? Warum hat der Gesetzgeber nicht bereits früher das ArbZG dem Europarecht angepasst?

Die dbb tarifunion hat bereits nach dem ersten Urteil zum Bereitschaftsdienst im Oktober 2000, das für spanische Ärzte ergangen ist, die Arbeitgeber aufgefordert, Tarifverhandlungen zur Umsetzung dieses Urteils in Deutschland aufzunehmen. Die Arbeitgeber haben sich stets geweigert, diesbezüglich mit den Gewerkschaften in Verhandlungen einzutreten, da sie der Auffassung waren, das deutsche ArbZG setze die europarechtlichen Vorgaben ausreichend um. Auf diesem Standpunkt verharrete auch der Gesetzgeber. Mit dem jetzt ergangenen Urteil wurde den Arbeitgebern und dem Gesetzgeber das Gegenteil bewiesen. Aus diesem Grund wird sich die dbb tarifunion dafür einsetzen, das Thema Arbeitszeit und die Umsetzung des EuGH-Urteils innerhalb der Tarifverhandlungen zur Modernisierung des Tarifrechts zu behandeln.

Wie hilft mir die dbb tarifunion?

Die 44 Mitgliedsgewerkschaften der **dbb tarifunion** mit ihren über 360.000 Mitgliedern bieten ständige Kontakte ohne bürokratische Umwege. Wir sorgen für eine Bezahlung nach Tarif. Als Gewerkschaftsmitglied unter dem Dach der **dbb tarifunion** genießen Sie kostenlosen Rechtsschutz für alles, was in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis steht. Von der einfachen Rechtsberatung bis zum Abschluss eines Gerichtsverfahrens. Nähe zu den Mitgliedern ist unsere Stärke. Wir informieren schnell und vor Ort durch das Flugblatt AKTUELL, das Magazin TACHELES oder über www.tarifunion.dbb.de. Grundsatzwerke und Kommentierungen erscheinen in den TARIFUNION SCHRIFTEN.



Bestellung weiterer Informationen

Name: _____

Vorname: _____

Straße: _____

Postleitzahl/Ort: _____

Dienststelle/Betrieb: _____

Beruf: _____

Beschäftigt als:

- Arbeiter/in
- Angestellte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

- Bitte schicken Sie mir das Auftragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datum/Unterschrift: _____

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gerne die passende Gewerkschaftsadresse:
dbb tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Tel (0 30) 4081-5400
Fax (0 30) 4081-4399
E-Mail dbbtu@t-online.de