

Bereitschaftsdienst kann als Arbeitszeit gelten

Teodora Stoian, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Viele Arbeitgeber, die ständig auf die Suche nach flexiblen Arbeitsplänen sind, haben Bereitschaftsdienste eingeführt. Seither gibt es Diskussionen um die Vergütung der Bereitschaftsdienste und deren richtige Einordnung aus arbeitsrechtlicher Sicht. Vor kurzem hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) ein Urteil¹ gefällt, das Hauptaspekte von Bereitschaftsdienst und Arbeitszeit klärt.

Was ist Bereitschaftsdienst?

Bereitschaftsdienst impliziert, dass der Arbeitnehmer nicht ununterbrochen Dienstaufgaben erfüllt, sondern dem Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung steht, um etwaige auftauchenden arbeitsbezogenen Aufgaben zu erfüllen. Dies kann entweder von außerhalb des Arbeitsplatzes oder durch dessen Erreichen innerhalb einer bestimmten (kurzen) Zeit erfolgen.

In den meisten Fällen ist die Zeitdauer des „Zurverfügungstehens“ begrenzt, wobei die betreffenden Arbeitnehmer in Schichten eingeteilt werden. Solche Arbeitspläne sind häufig bei Aktivitäten anzutreffen, die lückenlos unsichere, jedoch dringende Fälle, z.B. 24-Stunden-technischer Service für Defekte an wichtigen Anlagen oder Notdienste in vielen Fällen, abdecken sollen.

Während des Bereitschaftszeitraums ist der Arbeitnehmer meist frei, sich zu bewegen und seine Zeit zu verwenden. Er muss jedoch Dienstaufgaben erfüllen können, was für ihn für einen bestimmten Zeitraum während der Schicht Arbeitsleistung bedeutet. Hieraus ergibt sich die Frage der Vergütung für den Bereitschaftsdienst. Die meisten Arbeitgeber bezahlen nicht für den gesamten Bereitschaftszeitraum, sondern nur für die Zeit, in der der Arbeitnehmer Dienstaufgaben erfüllt.

Das Urteil

Das Verfahren betraf den Fall eines Feuerwehrmannes, der während einer Schicht ständig zur Verfügung stehen musste. Er wurde lediglich für die Einsätze, die seine Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordern, nicht jedoch für die Bereitschaftszeiten bezahlt.

Die Rechtsgrundlage für die Entscheidung war die Arbeitszeitrichtlinie² („**die Richtlinie**“), die Definitionen von Arbeitszeiten, Ruhezeiten, etc., jedoch auch Abweichmöglichkeiten der Mitgliedsstaaten regelt.

Der EuGH führt aus, die Richtlinie ziele darauf ab, allen Arbeitnehmern der Union einen Mindestschutz zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen und ihre Wirksamkeit zu sichern, seien die darin enthaltenen Definitionen betreffend „Ruhe- und Arbeitszeiten“ nicht gemäß den Gesetzen der Mitgliedstaaten und daher unterschiedlich auszulegen. Vielmehr haben sie eine selbständige Bedeutung aufgrund EU-Rechts.

¹ C-518/15, Ville de Nivelles v. Rudy Matzak

² Richtlinie 2003/88/EC des Europäischen Parlaments und Rates betreffend bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Laut EuGH ist der **ausschlaggebende Faktor** für die Einordnung der "Arbeitszeit" im Sinne der Richtlinie das Erfordernis, dass der Arbeitnehmer **an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort anwesend** ist und für den Arbeitgeber verfügbar ist, sodass er im Bedarfsfall die entsprechenden Dienstleistungen sofort erbringen kann.

Muss der Arbeitnehmer ständig erreichbar sein, **ohne am Arbeitsplatz anwesend zu sein, ist lediglich die Zeit, in der Arbeitsleistungen erbracht werden, "Arbeitszeit"** im Sinne der Richtlinie.

Im Fall Matzak musste der Feuerwehrmann Anrufe seines Arbeitgebers beantworten und in 8 Minuten am Arbeitsplatz eintreffen. Andererseits erforderte seine Tätigkeit die Anwesenheit an vom Arbeitgeber festgelegten Orten. Der EuGH war der Meinung, dass diese Umstände die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers, seinen persönlichen und sozialen Interessen nachzugehen, objektiv beschränken und daher die gesamte Bereitschaftsdauer als „Arbeitszeit“ gelten müsse.

Laut EuGH regelt die Richtlinie übrigens nicht die Frage der Vergütung, da dies nicht in die Zuständigkeit der EU fällt³. Die Mitgliedstaaten können durch nationales Recht unterschiedliche Vergütungen für Arbeits- und Bereitschaftszeit regeln. Ist ein Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, jedoch als "Arbeitszeit" einzustufen, muss der Arbeitnehmer dafür entsprechend bezahlt werden.

Fazit

Laut EuGH haben Arbeitnehmer Anspruch auf volle Vergütung für den gesamten Bereitschaftsdienst (der als übliche "Arbeitszeit" betrachtet werden muss), wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt werden:

- er kann seinen Aufenthaltsort während des Bereitschaftszeitraums aufgrund der Eigenheiten der Arbeit nicht bestimmen (er muss sich z.B. zu Hause aufhalten);
- er muss seinen Arbeitsplatz innerhalb eines kurzen Zeitraums erreichen und physisch anwesend sein, um die Aufgaben zu erfüllen.

Bei Erfüllung beider Bedingungen liegen während des Bereitschaftszeitraums derartige Einschränkungen des Arbeitnehmers vor, dass dieser er nicht mehr seinen persönlichen Interessen nachgehen kann, Daher muss er für die gesamte Bereitschaftsdauer, die als Arbeitszeit gilt, voll bezahlt werden.

Nach diesem Urteil könnten betroffene Arbeitnehmer u.U. Zahlungsansprüche erheben. Jeder Fall von Bereitschaftsdienst sollte daher anhand seiner spezifischen Umstände separat analysiert werden, um ihn korrekt einzuordnen und Vergütungspflichten zu ermitteln.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro

³ gemäß Artikel 153(5) AEUV