EuGH entscheidet erneut über Anerkennung von Rufbereitschaft als Arbeitszeit

Die Anerkennung von Rufbereitschaft als Arbeitszeit hängt von den Umständen des Einzelfalles ab

Der Entscheidung des EuGH liegt ein Fall eines Offenbacher Feuerwehrbeamten zugrunde, der während seiner Bereitschaft im Rahmen eines Einsatzführungsdienstes zwar nicht in der Dienststelle, aber binnen 20 Minuten einsatzbereit an der Stadtgrenze sein muss. Diese Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft stellt nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit dar, wenn die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen ihre/seine Möglichkeit, während dieser Zeit seine Freizeit zu gestalten, ganz erheblich beeinträchtigen, so der EuGH in seiner heutigen Entscheidung. Dabei dürften nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer durch nationale Rechtsvorschriften, einen Tarifvertrag oder ihren/seinen Arbeitgeber auferlegt werden.

Außerdem hebt der Gerichtshof hervor, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls vorzunehmen, um zu prüfen, ob eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft als „Arbeitszeit“ einzustufen ist. So können die Besonderheiten der Frist für die Aufnahme der Arbeit, die Verpflichtung Einsatzkleidung zu tragen oder die Bereitstellung eines Dienstfahrzeuges, berücksichtigt werden. Darüber hinaus müssen die nationalen Gerichte die durchschnittliche Häufigkeit der von einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer während ihrer/seiner Bereitschaftszeiten geleisteten Einsätze berücksichtigen, sofern eine objektive Schätzung möglich ist.

Die Vergütung von Bereitschaftszeiten lässt der EuGH offen

Die Art und Weise der Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Bereitschaftszeiten ist nach Auffassung des EuGH eine nationale Angelegenheit, die nicht durch europäische Richtlinien vorgegeben werden. So können aufgrund einer nationalen Rechtsvorschrift, eines Tarifvertrages oder Entscheidung eines Arbeitgebers bei der Vergütung Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeit geleistet wird, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ anzusehen sind. Das bedeutet, dass auf nationaler Ebene bei der Bezahlung von Bereitschaftszeit und Vollarbeitszeit differenziert werden kann.

Arbeitgeber dürfen keine überlangen Bereitschaftszeiten anordnen

Arbeitgeber dürfen keine Bereitschaftszeiten einführen, die so lang oder so häufig sind, dass sie eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellen. Es ist Sache der Nationalstaaten hierzu Regelungen zu treffen.

Aus Sicht der komba gewerkschaft stellt die neuere Entscheidung des EuGH eine Fortsetzung der bekannten Rechtsprechung dar. Letztendlich müssen die nationalen Gerichte entscheiden, ob die Einschränkungen durch den Bereitschaftsdienst so gravierend für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer sind, dass dieser als Arbeitszeit anerkannt werden kann.

Die Sicherheit und die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ein hohes Gut. Daher sollten nach Auffassung der komba gewerkschaft organisatorische Änderungen

V.i.S.d.P.: Eckhard Schwill, Justiziar
komba gewerkschaft, Friedrichstr. 169, 10117 Berlin

vorgenommen werden, um den Bereitschaftsdienst nicht von Zuhause, sondern vielmehr von der Feuerwache auszuführen.

Die komba gewerkschaft hat die Feuerwehr und den Rettungsdienst fest im Blick.

Sie haben Fragen oder Anregungen? Wir sind für Sie da!

Sie erreichen uns unter: fachbereiche@komba.de

Noch kein komba Mitglied? Wir haben da was. Elf gute Gründe für eine Mitgliedschaft: www.elf-gruende.de

V.i.S.d.P.: Eckhard Schwill, Justiziar
komba gewerkschaft, Friedrichstr. 169, 10117 Berlin