

Rufbereitschaft: Neue EuGH- Entscheidungen

ARBEITSZEIT *Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 9.3.2021 über zwei Vorlagebeschlüsse nationaler Gerichte entschieden. Darin ging es um die Frage, ob Einschränkungen bezüglich der Freizeitgestaltung während der Rufbereitschaft dazu führen, dass diese insgesamt als Arbeitszeit zu bewerten ist.*

VON UWE NAWROT UND WOLF KLIMPE-AUERBACH

Das Gericht hatte über den Rechtsstreit eines Gruppenleiters (Beamter) im Feuerwehrdienst der Stadt Offenbach zu entscheiden, der seine Rufbereitschaften als vergütungspflichtige Arbeitszeit anerkannt haben wollte (Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts (VG) Darmstadt 21.2.2019).

EuGH 9.3.2021 – C-580/19 zur Rufbereitschaft eines deutschen Feuerwehrbeamten

Der Kläger war verpflichtet, als »Beamter vom Einsatzleitdienst« (BvE-Dienste) über seine normale Tätigkeit hinaus während der Rufbereitschaft von Montag–Freitag von 17 Uhr bis 7 Uhr und am Wochenende von Freitag, 17 Uhr bis Montag, 7 Uhr, sich zum Dienst mit folgenden Vorgaben bereitzuhalten:

- Der Aufenthaltsort während der Freizeit war so zu wählen, dass er bei Anruf des Dienstherrn innerhalb von 20 Minuten am Einsatzort erscheinen konnte.
- Der Einsatz hatte jeweils in Dienstkleidung und mit Dienstfahrzeug zu erfolgen, d.h., er musste auf diese während seiner Freizeit entsprechend schnellen Zugriff haben; bei der Fahrt zum Einsatzort durfte er von den Feuerwehrsonderrechten Gebrauch machen.
- Im Zeitraum 2013 bis 2015 war der Kläger 126-mal zu »BvE-Diensten« eingeteilt. Im

Durchschnitt war er damit ca. 40-mal im Jahr zu solchen Diensten eingeteilt, 20-mal innerhalb dieses Dreijahreszeitraums kam es zu Feueralarmeinsätzen während der »BvE-Dienste«, dies entspricht 16% der Rufbereitschaften bzw. 6,67 Einsätzen pro Jahr.

Bei der Frage, ob dem Kläger diese Zeit zu vergüten sei, war erheblich, ob der Kläger mit diesen Diensten die zulässige Wochenhöchst Arbeitszeit überschritten hatte. Es kam damit auf die Auslegung des Arbeitszeitbegriffs nach der Arbeitszeitrichtlinie (AZ-RL) an. Das VG legte dem EuGH die Frage vor, ob die aufgeführten Freizeitbeschränkungen dazu führen, dass die Rufbereitschaft als Arbeitszeit einzustufen sei.

Vorgaben des EuGH

Der EuGH entschied den Fall nicht selbst, sondern gab dem deutschen Gericht auf, folgende Vorgaben für seine Entscheidung zu beachten:

- Die Tatsache, den Einsatzort innerhalb von 20 Minuten erreichen zu müssen, ist für sich allein gesehen noch nicht ausreichend, um die Rufbereitschaft als Arbeitszeit einzustufen. Es ist vielmehr zusätzlich unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob weitere Beschränkungen der Freizeit hinzutreten, die so erheblich sind, dass von Arbeitszeit ausgegangen werden kann.

DARUM GEHT ES

1. Der EuGH hat nicht selbst darüber entschieden, ob in den vorgelegten Fällen die Rufbereitschaft Arbeitszeit ist.

2. Er hat aber Vorgaben für die nationalen Gerichte gemacht, die diese jeweils bei ihrer Entscheidung berücksichtigen müssen.

3. Ob Rufbereitschaft im Einzelfall Arbeitszeit ist oder nicht, beeinflussen etwa folgende Faktoren: die Zeitspanne bis zur Arbeitsaufnahme, inwieweit die Freizeit aufgrund der Arbeitgebervorgaben erheblich beeinträchtigt ist und die Häufigkeit der Einsätze.

- Die Beschränkungen des Beschäftigten müssen sich aus rechtlich verbindlichen Vorgaben des Arbeitgebers ergeben. Außerhalb des Einflussbereichs des Arbeitgebers liegende »organisatorische Schwierigkeiten« wie z. B. der lange Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz, sind in der Regel nicht zu berücksichtigen. Anders könne die Sache aber liegen, wenn sich der Arbeits-/Einsatzort auf Veranlassung des Arbeitgebers ändert.
- Die Vorgabe an den Beschäftigten, sich in Dienstkleidung und mit Dienstfahrzeug zum Einsatzort begeben zu müssen, kann diesen erheblich einschränken. Das sei aber vorliegend noch nicht eindeutig feststellbar, da sich der Arbeitnehmer auf besondere Straßennutzungsrechte berufen und die Zeit zum Einsatzort sich somit verkürzen könnte.
- Maßgeblich für die Bewertung ist auch, wie häufig die Betroffenen während der Rufbereitschaft mit Einsätzen rechnen müssen oder wie zeitaufwendig diese sind. Erfolgt ein Anruf während der Rufbereitschaft häufiger oder ist der Zeitaufwand für einen Einsatz erheblich, wird dadurch die Freizeit so erheblich beeinträchtigt, dass diese Zeit dann nicht mehr als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit zu bewerten ist. Vorliegend hielt der EuGH die Häufigkeit der tatsächlichen Einsätze während der Rufbereitschaft nicht für so hoch, um allein deswegen das Vorliegen von Arbeitszeit anzunehmen.
- Auch die rechtlichen und tatsächlichen Folgen des nicht rechtzeitigen Erscheinens am Arbeitsplatz nach Anruf sind zu berücksichtigen.

EuGH 9.3.2021 – C-344/19 zur Rufbereitschaft eines slowenischen Fernmeldetechniklers

Die zweite Entscheidung betrifft den Vorlagebeschluss des Obersten slowenischen Gerichtshofs zur Frage, ob die Zeiten der Rufbereitschaft eines Fernmeldetechniklers als Arbeitszeit im Sinne der AZ-RL einzuordnen sind und der Kläger dafür auch zu vergüten ist.

Der Kläger ist Techniker für Sendeantennen, die sich weitab von seiner Wohnung befinden, sodass eine tägliche Hin- und Rückfahrt vom Wohnort zum Arbeitsort unmöglich ist. Die Sendeantennen waren ständig vom Kläger und seinem Kollegen zu beaufsichtigen und zu war-

ten. Ein Teil dieser Arbeit leistete der Kläger in Form von Rufbereitschaft. Diese Rufbereitschaft zeichnete sich durch folgende Besonderheiten aus:

- Aufgrund der großen Entfernung zum Wohnort war der Kläger gezwungen, seine Freizeit während der Rufbereitschaft in den Aufenthaltsräumen des Arbeitgebers zu verbringen. Im Übrigen war er aber bei der Wahl seines Aufenthaltsorts während dieser Zeit frei.
- Bei Anruf während der Rufbereitschaft hatte er innerhalb einer Stunde im Dienst zu erscheinen.
- Bei einem Einsatz waren nur dringende Tätigkeiten zu erfüllen, darüber hinausgehende Tätigkeiten konnten bis zum Folgetag liegen bleiben.
- Die Sendeantennen befanden sich sehr weit von anderen bewohnten Orten der Umgebung entfernt, die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung waren demzufolge für den Kläger sehr eingeschränkt.

Vorgaben des EuGH

Auch hier entschied der EuGH in der Sache nicht selbst, sondern gab dem nationalen Gericht nur vor, welche Einschränkungen bei der Freizeit erheblich genug sind, um eine Einstufung als Arbeitszeit anzunehmen:

- Die Tatsache, dass der Beschäftigte während der Rufbereitschaft wegen der großen Entfernung nicht die Wohnung aufsuchen kann, führt nicht dazu, dass es sich um Arbeitszeit handelt. Dieser Umstand liegt allein in der Einflussphäre des Beschäftigten und kann nicht dem Arbeitgeber zugerechnet werden.
- Auch der Umstand, dass wegen der Abgelegenheit des Arbeitsorts die Freizeitbeschäftigung sehr eingeschränkt ist, führt zu keinem anderen Ergebnis. Entscheidend ist, dass der Beschäftigte während dieser Zeit den Aufenthaltsort frei wählen und Freizeitaktivitäten – wie beschränkt diese auch sein mögen – nachgehen kann.
- Allein die Einschränkung, binnen einer Stunde nach Anruf wieder am Arbeitsplatz zu sein, reicht nicht aus, um von einer »erheblichen Beschränkung« der Freizeit auszugehen; hinzukommen müssen darüber hinausgehende Beschränkungen. Maßgeblich sei auch, die Folgen bei Verpassen der Abruffrist zu prüfen.

- Eine erhebliche Beschränkung der Freizeit sei insbesondere dann anzunehmen, wenn während der Rufbereitschaft regelmäßig häufige Einsätze oder länger andauernde Einsätze auftreten.

Fazit

Der EuGH vermeidet in beiden Fällen klare Festlegungen und macht die Entscheidung von einer Einzelfallbetrachtung abhängig. Auch eine nur relativ kurze Reaktionszeit des Beschäftigten in der Rufbereitschaft von 20 Minuten genügt danach für sich allein genom-

men noch nicht, um Arbeitszeit anzunehmen. Es bleibt abzuwarten, wie die Gerichte nun die aufgeführten EuGH-Vorgaben in der Praxis umsetzen. ◀



Uwe Nawrot, Fachanwalt für Arbeitsrecht, BGHP Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB Berlin.



Wolf Klimpe-Auerbach, RiArbG a.D., Rechtsanwalt, BGHP Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB Berlin.

WICHTIG

Für die Praxis bleibt festzuhalten

Die mit der Rufbereitschaft verbundenen Beschränkungen der Freizeit führen in der Regel nicht schon dazu, dass diese als Arbeitszeit anzusehen ist. Nur wenn diese Beschränkungen die Gestaltung der Freizeit ganz erheblich beeinträchtigen, kann Rufbereitschaft auch vollumfänglich Arbeitszeit sein. Die erhebliche Beschränkung ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung aller Beschränkungen für jeden Einzelfall gesondert festzustellen.

Auswirkungen auf den Arbeitsschutz

Für Personalräte von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Feststellungen des EuGH zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: Rufbereitschaften können die Ruhezeit und damit die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten beeinträchtigen. Daher verlangt der EuGH, dass beim Prüfen der rechtlichen Zulässigkeit von Rufbereitschaften nicht allein auf die Arbeitszeitrichtlinie abzustellen ist, sondern in jedem Einzelfall zusätzlich zu klären ist, ob die Bestimmungen der Europäischen Richtlinie zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen (RL 89/391) einer solchen Ausgestaltung der Rufbereitschaft entgegenstehen. Diese Richtlinie schützt die Beschäftigten nicht nur vor gesundheitlichen Gefährdungen innerhalb ihrer Arbeitszeit, sondern darüber hinaus auch vor berufsbedingten Beeinträchtigungen während der Ruhezeit.

Arbeitgeber und Dienststellenleitungen haben somit bei der Anordnung von Rufbereitschaft zusätzlich zu prüfen, ob durch Beschränkungen während der Rufbereitschaft in Zusammenschau mit der übrigen Arbeit Gefährdungen auftreten, die eine ausreichende, uneingeschränkte Erholung der Beschäftigten unmöglich machen. Solche Gefährdungen können insbesondere psychischer Art sein, wenn die Beschränkungen der Freizeit für die betroffenen Beschäftigten zu Stress führen.

Personalräte können daher die Einführung und Ausgestaltung der Rufbereitschaft – wie oben aufgezeigt – nicht nur unter dem Gesichtspunkt ihres Mitbestimmungsrechts zu Arbeitszeit- und Vergütungsfragen mitgestalten, sondern auch unter dem Gesichtspunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einführung und Gestaltung von Rufbereitschaft sollten Personalräte daher immer auch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG neu regeln und die sich hieraus ergebenden Schutzmaßnahmen zur Sicherung einer möglichst langen ungestörten Ruhezeit für die betroffenen Beschäftigten mitgestalten.

Arbeitszeiten, die erlaubt sind



Buschmann / Ulber

Arbeitszeitrecht

Kompaktcommentar zum Arbeitszeitgesetz mit Nebengesetzen und Europäischem Recht
2019. 713 Seiten, gebunden
€ 84,90
ISBN 978-3-7663-6866-9

buchundmehr.de/6866



service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0