

Arbeitsrecht (Nr. 002/2006)

Der EuGH bestätigt erneut die Einstufung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

„Die Nachtwache, die ein Erzieher in einer Einrichtung für Behinderte versieht, ist bei der Prüfung, ob die Schutzbestimmungen des Gemeinschaftsrechts für Arbeitnehmer – insbesondere, was die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit angeht – eingehalten werden, in vollem Umfang zu berücksichtigen.“

Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (RL 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993) enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in diesem Bereich. Sie gibt den Arbeitnehmern Anspruch auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten und angemessene Ruhepausen. Ferner setzt sie die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden einschließlich der Überstunden fest.

In diesem Zusammenhang unterscheidet die Richtlinie zwischen „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“. Sie sieht keine Zwischenkategorie vor, und die Einstufung als „Arbeitszeit“ hängt nicht von der Intensität der geleisteten Arbeit ab. Demgemäß hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften bereits entschieden, dass im Sinne der Richtlinie die Bereitschaftsdienste der Ärzte, des Pflegepersonals in Einrichtungen der notärztlichen Versorgung, der Rettungsassistenten und der Feuerwehrleute (Urteile C-303/98, C-241/99, C-151/02, C 397/01 bis C-403/01 und C-52/04) die am Arbeitsort geleistet werden, unabhängig davon in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen sind, welche Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden.

Im vorliegenden Fall aus Frankreich sieht ein Dekret für Nachtdienste von Arbeitnehmern bestimmter sozialer und medizinisch-sozialer Einrichtungen (Erzieher, Krankenpfleger, Pflegehelfer) ein Gewichtungssystem für die Berechnung der Vergütung und der Überstunden vor, das dem Umstand Rechnung tragen soll, dass diese Bereitschaftsdienste Zeiten der Inaktivität der Betroffenen umfassen. Zu diesem Zweck legt das Dekret zwischen den Anwesenheitszeiten und den tatsächlich angerechneten Arbeitszeiten ein Verhältnis von 3 zu 1 für die ersten neun Stunden und von 2 zu 1 für die folgenden Stunden fest. Der Kläger, ein spezialisierter Erzieher in Internaten für behinderte Jugendliche, wurde von seinem Arbeitgeber wegen Meinungsverschiedenheiten entlassen, bei denen es insbesondere um den Begriff der tatsächlichen Arbeit und um die Vergütung für Nachtarbeitsstunden ging, die im Bereitschaftsraum geleistet wurden. Der Kläger und mehrere Gewerkschaften erhoben Klage auf Nichtigerklärung des betreffenden Dekrets. Das zuständige Gericht möchte vom EuGH wissen, ob eine derartige Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.

Der Gerichtshof stellte zunächst fest, dass die Richtlinie keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet.

Dagegen sind die fraglichen Arbeitsstunden bei der Prüfung, ob alle Mindestvorschriften, die die Richtlinie 93/104/EG für einen wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer aufstellt, eingehalten wurden, **in vollem Umfang als Arbeitsstunden anzurechnen**. Das in Rede stehende pauschale Gewichtungssystem berücksichtigt jedoch die Stunden der Anwesenheit der betreffenden Arbeitnehmer nur teilweise. So kann die Gesamtarbeitszeit eines Arbeitnehmers 60 Stunden pro Woche erreichen oder sogar überschreiten. Daher überschreitet eine solche nationale Regelung der Anrechnung der Bereitschaftsdienste die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die von der Richtlinie auf 48 Stunden festgesetzt ist.

Urteil des EuGH vom 01. Dezember 2005
Aktenzeichen : C-14/04

Veröffentlicht : Pressemitteilung Nr. 104/05 des EuGH
01. Dezember 2005

02.01.2006