



### Neuere Entwicklungen im deutschen und europäischen Arbeitszeitrecht

Die geltende **EU-Arbeitszeitrichtlinie** (Richtlinie **2003/88/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) und ihre innerstaatliche Umsetzung durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat wiederholt die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit und den Europäischen Gerichtshof (EuGH) beschäftigt.

Das deutsche Arbeitszeitrecht kennt neben der Normalarbeitszeit, in der der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber tatsächlich tätig ist, noch drei weitere Arten der Tätigkeit des Arbeitnehmers: die Arbeitsbereitschaft, den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft. Nur die Arbeitsbereitschaft behandelte das ArbZG in seiner bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung in vollem Umfang als Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft galten dagegen als Ruhezeit, mit Ausnahme lediglich des Teils der Dienstzeit, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich seine beruflichen Aufgaben wahrgenommen hatte.

Demgegenüber hat der EuGH wiederholt festgestellt, dass ein die Anwesenheit am Arbeitsort erfordernder **Bereitschaftsdienst** nicht zur Ruhezeit, sondern zur Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie zählt. Das Urteil in der Rechtssache „Jäger“ vom 9.9.2003 stellte schließlich ausdrücklich die Unvereinbarkeit des deutschen ArbZG mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie fest, soweit es Zeiten des ärztlichen Bereitschaftsdienstes als Ruhezeiten behandelte.

Dies veranlasste den deutschen Gesetzgeber zu Änderungen der einschlägigen Bestimmungen im ArbZG, die am 1.1.2004 in Kraft traten. Darin wird der Bereitschaftsdienst mit der Arbeitsbereitschaft gleichgestellt und ist somit der Arbeitszeit des Arbeitnehmers zuzuordnen, die im Grundsatz 48 Wochenstunden nicht überschreiten darf.

Allerdings eröffnet das ArbZG die Option einer abweichenden Vereinbarung der Arbeitszeit mit oder ohne Zeitausgleich durch eine Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung), wenn Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang anfallen. Dieses sog. **Opt-out** lässt die geltende EU-Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich zu.

Hierzu hat jedoch der **EuGH** bereits am 10.10.2000 in der Rechtssache "SIMAP" ausgeführt, dass die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit nur individuell erfolgen könne und nicht durch die Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag ersetzt werde (**individuelles Opt-out**). Diese restriktive Auslegung hat der EuGH am 5.10.2004 in der Rechtssache "Pfeiffer" noch verschärft. Danach genügte es für die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht, dass im Arbeitsvertrag eine individualvertragliche Verweisung auf die Zustimmung in einem Tarifvertrag enthalten war. Vielmehr müsse die Zustimmung nicht nur individuell, sondern auch frei und ausdrücklich erfolgen, was bei einer Bezugnahme auf einen Tarifvertrag regelmäßig nicht der Fall sei.

### Änderungsvorschlag zur EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die skizzierte Rechtsprechung des EuGH hat in den Mitgliedstaaten zu Problemen beim Bereitschaftsdienst geführt und stand daher ebenso im Mittelpunkt einer von der Europäischen Kommission vorgenommenen Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie. Am 22.9.2004 beschloss die Kommission einen Vorschlag zur Aktualisierung der Arbeitszeitrichtlinie (KOM(2004) 607 endg.), der durch einen überarbeiteten Vorschlag vom 31.5.2005 (**KOM(2005) 246 endg.**)

geändert und durch Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzt wurde.

Der überarbeitete Änderungsvorschlag greift unter Beibehaltung der bestehenden Definitionen von Arbeitszeit und Ruhezeit den engen Bereitschaftsdienstbegriff des EuGH auf, führt aber daneben den Begriff der **inaktiven Zeit während des Bereitschaftsdienstes** ein, die zwar nicht Ruhezeit ist, aber grundsätzlich auch nicht als Arbeitszeit angesehen werden soll.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit soll auch weiterhin 48 Stunden betragen. Arbeitszeitverlängerungen müssen innerhalb eines Bezugszeitraums von vier Monaten ausgeglichen werden, jedoch soll eine einzelstaatliche Erweiterung des Ausgleichszeitraums auf bis zu zwölf Monate möglich sein, wobei dieser aber keinesfalls länger als der Arbeitsvertrag sein und kein Arbeitnehmer in irgendeiner Woche mehr als 55 Arbeitsstunden leisten darf. Für die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten muss eine angemessene Frist festgelegt werden.

Die Möglichkeit des individuellen **Opt-out** soll es auch nach dem Änderungsvorschlag - zunächst für die Dauer von drei Jahren - weiterhin geben. Allerdings werden die Voraussetzungen verschärft. Grundsätzlich soll hierfür eine ausdrückliche gesetzliche oder tarifvertragliche bzw. andere kollektivrechtliche Regelung erforderlich sein. Zudem wird in jedem Fall die ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers verlangt, die nur für den Zeitraum eines Jahres (mit Verlängerungsmöglichkeit) erklärt werden kann. Koppelt der Arbeitgeber die Zustimmung an den Abschluss des Arbeitsvertrages, so ist sie nichtig. Benachteiligungen bei Verweigerung der Zustimmung sind verboten.

Eine Beratung des Vorschlags im federführenden Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit des **Deutschen Bundestages** fand noch nicht statt.

Der **Bundesrat** hat den ursprünglichen Änderungsvorschlag (KOM(2004) 607 endg.) grundsätzlich begrüßt, fordert jedoch in seiner Stellungnahme u.a. eine Ausnahme für Polizei, Feuerwehr und Katastrophenschutzdienste, die Möglichkeit einer weiteren Verlängerung des Ausgleichszeitraums durch Tarifvertrag sowie eine kritische Überprüfung der verschärften Bedingungen für das individuelle Opt-out.

Nach dem Beschluss des **Europäischen Parlaments** zu dem ursprünglichen Änderungsvorschlag soll der gesamte Bereitschaftsdienst grundsätzlich als Arbeitszeit gewertet werden; den Mitgliedstaaten solle lediglich auf gesetzlicher oder tarifvertraglicher Basis eine besondere Gewichtung der inaktiven Zeiten im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ermöglicht werden. Beim Opt-out soll eine Verlängerung der Ausgleichszeit ausschließlich durch Tarifvertrag möglich sein. Ausgleichsruhezeiten seien unmittelbar im Anschluss an die Arbeitszeit zu gewähren. Außerdem plädiert das Europäische Parlament für ein Auslaufen der Opt-out-Regelung nach drei Jahren.

Bei den ersten Beratungen der Änderungsvorschläge im **Europäischen Rat** (Beschäftigungsrat) traten sehr unterschiedliche Positionen der Mitgliedstaaten vor allem zum individuellen Opt-out zutage; eine Annäherung zeichnet sich derzeit nicht ab. Die Beratungen in der Ratsarbeitsgruppe Sozialfragen zu dem überarbeiteten Änderungsvorschlag wurden am 13.6.2005 aufgenommen.

Aus Sicht der **Bundesregierung** sind für den Bereitschaftsdienst in Deutschland vor allem hinreichend flexible Regelungen erforderlich, die für die Vielzahl denkbarer Fallgestaltungen praxistaugliche Lösungen ermöglichen. Dazu zählt neben der Beibehaltung eines eingeschränkten Opt-out eine Möglichkeit einzelstaatlicher Verlängerung des Ausgleichsrahmens.

#### Quellen:

- SCHLIEMANN, Harald. Allzeit bereit – Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft zwischen Europarecht, Arbeitszeitgesetz und Tarifvertrag. In: NZA 10/2004, 513-518
- BR-Drs. 737/04 (Beschluss) vom 26.1.2004
- EP-Dok. A6-0105/2005 vom 11.5.2005
- Mitteilung an die Presse über die 2663. Tagung des Beschäftigungsrats vom 2.-3.6.2005
- Ressortberichte der Bundesregierung

Verfasser: RD Arnold Bug, Fachbereich VI - Arbeit und Sozialordnung (WF VI G)