



**EuGH: Zeiten der Arbeitsbereitschaft von Klinikärzten
sind in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 09. September 2003 in der Rechtssache Norbert Jaeger ./. Landeshauptstadt Kiel (C 151/02) im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens eine grundlegende Entscheidung zum Begriff der Arbeitszeit und zur Auslegung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung getroffen, die weitreichende Folgen haben wird für die Ausgestaltung von Bereitschaftsdiensten.

Sachverhalt

Der Entscheidung zugrunde lagen Vorlagefragen des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein, das in zweiter Instanz über die Klage eines Arztes zu entscheiden hat. Der Arzt hatte geltend gemacht, der von ihm als Assistenzarzt unter Anwesenheit geleistete Bereitschaftsdienst sei aufgrund der Richtlinie 93/104/EG vollständig als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG anzusehen. Dem trat die Landeshauptstadt Kiel als Beklagte entgegen und führte aus, dass Zeiten der Untätigkeit während des Bereitschaftsdienstes nach der nationalen Judikatur als Ruhezeiten zu werten seien. Die entsprechende nationale Regelung sei als Ausnahme von Art. 17 der Richtlinie gedeckt. Stellungnahmen zum Verfahren waren abgegeben worden seitens der deutschen Bundesregierung, der französischen und niederländischen Regierungen, der Regierung des Vereinigten Königreiches und der Europäischen Kommission.

Die Richtlinie 93/104/EG und die Entscheidung Simap

Diese Richtlinie, die auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche mit Ausnahmen, die in Art. 1 benannt sind, anwendbar ist, gibt Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung vor. Die Begriffe der Arbeitszeit und der Ruhezeit sind in Art. 2 definiert. Arbeitszeit ist danach jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und /oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Ferner bestimmt die Richtlinie Maßnahmen, die zur Einhaltung vorgegebener Mindestruhezeiten und Höchstarbeitszeiten im Zuge der nationalen Umsetzung zu ergreifen sind. Art. 6 bestimmt u.a., dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf. Mit Rücksicht auf besondere Tätigkeitsbereiche läßt die Richtlinie bestimmte Abweichungen zu, etwa wenn die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann oder wegen besonderer Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen werden kann. Nach Art. 17 Abs. 2 ist ein Abweichen von bestimmten Vorgaben – nicht aber von Art. 6 – möglich u.a. für Aufnahme-, Behandlungs- und Pflegedienste von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, wenn die Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder einen angemessenen Schutz erhalten, soweit die Gewährung der Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist.

Deutschland hat die Richtlinie fristgemäß mit Erlass des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juli 1994 umgesetzt.

In einer früheren Entscheidung (Rechtssache Simap, C 303/98, Slg. 2000, I-7963) hatte sich der EuGH bereits in einem ähnlich gelagerten Fall mit der Definition des Begriffes Arbeitszeit und der Anwendung auf Zeiten eines ärztlichen Bereitschaftsdienstes befasst und entschieden, dass von spanischen Ärzten geleisteter Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in einer Gesundheitseinrichtung als Arbeitszeit zu werten ist und die Verpflichtung, sich zur Erbringung beruflicher Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und zur Verfügung zu stehen, als Bestandteil der Wahrnehmung der Aufgaben anzusehen ist, auch wenn die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung von den Umständen abhängt. Eine andere Bewertung ließ der Gerichtshof für die Zeiten des Rufbereitschaftsdienstes gelten, da der Arbeitnehmer dann lediglich erreichbar sein müsse und im Übrigen über seine Zeit und den Aufenthaltsort frei verfügen könne.

In mehreren aktuellen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitnehmer von ihren staatlichen Arbeitgebern die Einhaltung der Vorschriften der EU-Richtlinie verlangen können (zuletzt Urteil des 6. Senates des BAG vom 5. Juni 2003, 6 AZR 114/02)

Entscheidung des Gerichtshofes

Der EuGH entschied nun, dass die genannte Richtlinie dahingehend auszulegen ist, dass der Bereitschaftsdienst, den ein Arzt bei persönlicher Anwesenheit im Krankenhaus leistet, in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten ist. Damit steht die Richtlinie einer nationalen Regelung entgegen, die Zeiten der Untätigkeit während des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeiten einstuft.

Ausgehend hiervon befand der Gerichtshof weiter, dass die Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, die zulässt, dass auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen der Anwesenheitsbereitschaftsdienst nur insoweit ausgeglichen wird, als der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes tatsächlich beruflich tätig war.

Hinsichtlich der einzuhaltenden Ruhezeiten entschied der Gerichtshof, dass eine Kürzung der täglichen Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden infolge der Ableistung des Bereitschaftsdienstes nur dann unter die Ausnahmegvorschrift des Art. 17 der Richtlinie falle, wenn gleichwertige Ausgleichsruhezeiten im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit gewährt werden und eine Kürzung der Ruhezeit in keinem Fall zu einer Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit führen darf.

Der Gerichtshof stellt klar, dass die Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit im Sinne der Richtlinie nicht nach Maßgabe nationaler Regelungen unterschiedlich ausgelegt werden dürfen, sondern gemeinschaftsrechtliche Begriffe sind, die anhand objektiver Merkmale autonom auszulegen sind, damit ihre einheitliche Anwendung in allen Mitgliedstaaten gesichert werden kann. Mit diesem Urteil bestätigt der EuGH seine Rechtsprechung im Fall Simap.

Ausblick

Die Entscheidung kam unter Berücksichtigung der auch im dargestellten Urteil zitierten Judikatur nicht unerwartet. Sie gibt klare Regeln vor für die Auslegung gemeinschaftsrechtlicher Begriffe durch die nationalen Gerichte. Der Gerichtshof war sich der Tragweite und auch der finanziellen Auswirkungen des Urteils wohl bewusst. Denn wenngleich er ausführt, dass der zur Entscheidung vorgelegte Rechtsstreit ausschließlich die arbeitsschutzrechtlichen Aspekte der Regelungen über Bereitschaftsdienste und nicht die finanziellen betrifft, stellt er klar, dass die von insgesamt fünf Mitgliedstaaten erhobenen Einwände hinsichtlich der wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen die Auslegung der Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit nicht in Frage stellen können.

Die getroffene Entscheidung wird in allen Bereichen mit ähnlichen Arbeitszeitorganisationen Auswirkungen haben und zwingt die Betroffenen nun zu entsprechenden Anpassungen und Kompensationsregelungen. Bereits am Tag der Verkündung der Entscheidung hat die Bundesregierung angekündigt, das im parlamentarischen Verfahren befindliche Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt entsprechend zu ergänzen.