

WICHTIGE URTEILE



von
Martin Gabrieli*

Der Fall:

Ein Techniker in Slowenien war damit betraut, während mehrerer aufeinanderfolgender Tage den Betrieb von Fernsehsendeanlagen in den Bergen zu gewährleisten. Täglich vorgesehen waren 12 Stunden reguläre Arbeitszeit und 6 Stunden Bereitschaft. Während dieser Rufbereitschaft war er zwar nicht verpflichtet, in der Sendeanlage zu bleiben, musste aber telefonisch erreichbar und bei Bedarf in der Lage sein, innerhalb einer Stunde in die Anlage zurückzukehren. In dieser abgelegenen slowenischen Berglandschaft blieb dem Betroffenen letztlich aber keine Wahl, als ständig in der Dienstunterkunft zu verbleiben. Der Mann war der Auffassung, dass die geleistete Bereitschaftszeit aufgrund der verbundenen Einschränkungen zur Gänze als Arbeitszeit anzuerkennen und entsprechend zu entlohnen sei.

Wie die Gerichte entschieden haben:

Die Klage des Fernsehtechnikers ist in erster und zweiter Instanz abgewiesen worden. Er wandte sich noch an das Oberste Gericht in Slowenien, das im Jahr 2019 schließlich dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) die Frage unterbreitet hat, inwieweit Bereitschaftszeit als Arbeitszeit oder als Ruhezeit einzustufen ist. Dabei ging es um die Auslegung der Richtlinie Nr. 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.



Die Zeit, in der ein Arbeitnehmer keine Tätigkeit für den Arbeitgeber ausübt, muss nicht zwangsläufig eine Ruhezeit sein. shutterstock

Im selben Jahr hat das Verwaltungsgericht Darmstadt dem EuGH eine nahezu identische Frage gestellt, die einen Berufsfeuerwehrmann in Deutschland betroffen hat. Jener musste während der Rufbereitschaft in der Lage sein, im Alarmfall innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung die Stadtgrenze von Offenbach zu erreichen.

Beide Rechtssachen (Verfahrensnummern C-344/19 und C-580/19) sind nun am 9. März 2021 entschieden worden.

Der Europäische Gerichtshof stellt klar, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer keine Tätigkeit für den Arbeitgeber ausübt, nicht zwangsläufig eine Ruhezeit dar-

stellt. Automatisch als Arbeitszeit einzustufen, ist die Bereitschaft aber immer dann, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz – der nicht seine Wohnung bildet – zu bleiben, um dort für den Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

Ob Rufbereitschaft mit Arbeitszeit gleichzusetzen ist, hängt davon ab, wie eingeschränkt der Arbeitnehmer während dieser Zeit in seiner Freizeitgestaltung ist. Laut EuGH muss die Freizeitgestaltung ganz erheblich beeinträchtigt sein, damit die Bereitschaftszeit in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten ist. Sehen innerstaatliche Rechtsvorschrif-

ten, ein Kollektiv- oder Arbeitsvertrag für Bereitschaftszeiten, in denen „keine tatsächliche Arbeit“ geleistet wird, eine geringere Vergütung vor, ist dies mit EU-Recht allerdings vereinbar.

Abschließend hat der Gerichtshof noch angeführt, dass Arbeitgeber keine Bereitschaftszeiten einführen dürfen, die so lang oder so häufig sind, dass sie eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Für die nationalen Gerichte ist die Vorabentscheidung des EuGH bindend.

© Alle Rechte vorbehalten

* Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt in Lana.



RACE POINT

Authorized Indian Dealer
Harley-Davidson Aftermarket





Benelli



Follow us on
Instagram



UNSERE LEISTUNGEN:

<ul style="list-style-type: none"> » Indian Motorcycles » Benelli Motorcycles » Beta Motorcycles » Gebrauchtmotorräder 	<ul style="list-style-type: none"> » Motoren » Reifen » Customizing » Abhol & Lieferservice 	<ul style="list-style-type: none"> » Periodische Kontrollen & Pflicht Revisionen » US Classic Cars
--	---	--

Gewerbezone Kardaun, 19 – Kardaun | Tel. 0471 323806 | info@racepoint.it | www.racepoint.it
Mo - Fr: 08:30 - 12:30 | 14:00 - 18:00 und Sa: 09:00 - 12:30