

Urteil zum Bereitschaftsdienst

Arbeitsgericht Gotha
Aktenzeichen: 3 BV 1/01

Verkündet: am 03.04.2001
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

B E S C H L U S S

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

Betriebsrat des DRK Kreisverband xy

- Antragsteller, Beteiligter zu 1. -

Verfahrensbevollmächtigte:

u n d

DRK - Kreisverband xy

- Antragsgegner, Beteiligter zu 2. -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat das Arbeitsgericht in Gotha
nach mündlicher Anhörung der Beteiligten
am 3.4.2001
durch den Richter am Arbeitsgericht ...
und die ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, daß Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung des Dienstplanes Rettungsdienst vom 9.11.2000, wonach die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 49 Stunden beträgt, unwirksam ist.

Gründe:

I.

Zwischen den Beteiligten besteht Streit darüber, ob die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, wonach die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit 49 Stunden wöchentlich beträgt, unwirksam ist.

Am 09.11.00 schlossen die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung im Leistungsbereich Rettungsdienst des Deutschen Roten Kreuzes, Kreisverband I., ab.

Es wurde vereinbart, dass im Leistungsbereich Rettungsdienst des DRK Kreisverbandes 1. ab dem 01.01.01 ein neues Dienstplansystem eingeführt wird. Für das vorliegende Verfahren von Bedeutung, ist die Regelung unter Ziffer 4, dort heißt es:

"4. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 9,8 Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich)."

...

Die Betriebsvereinbarung basiert auf dem Tarifvertrag vom 01.07.1992 zur Anpassung des Tarifrechts - manteltarifliche Vorschriften - DRK-Tarifvertrag Ost in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrages vom 01.10.1998. Die Regelung zur Arbeitszeit hat - auszugsweise - folgenden Inhalt:

...

"§ 14 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen. Bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden,
 - a. bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 2 Stunden täglich fällt,
 - b. bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden täglich fällt,
 - c. bis zu 12 Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten."

...

Mit Schreiben vom 02.01.01 hat der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung vom 09.11.00 gekündigt, da sie nach dessen Auffassung gegen zwingendes anzuwendendes EU-Recht verstoßen würde und bezog sich hierbei auf die EuGH Entscheidung vom 03.10.00, Rechtssache C 303/98.

Da die Betriebsvereinbarung jedoch bis zu einer Neuregelung fort gilt, hat der Betriebsrat den Beschluß gefaßt, die Wirksamkeit der Vereinbarung hinsichtlich der Regelung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gerichtlich überprüfen zu lassen.

Der Betriebsrat vertritt die Auffassung, dass die Regelung zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung vom 09.11.00 unter Berücksichti-

gung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 03.10.00 gegen die Richtlinie Nr. 93/104 des Rates der Europäischen Union vom 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung verstößt.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit betrage danach durchschnittlich 48 Stunden unter Zugrundelegung eines 7-Tage-Zeitraumes. Bei der Feststellung der Höchstarbeitszeiten seien die Arbeitszeit, einschließlich der Arbeitsbereitschaft, die Zeit des Bereitschaftsdienstes und die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung in der Rufbereitschaft, sowie die Überstunden zu berücksichtigen.

Da das deutsche Arbeitszeitgesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit kenne, sei die in Artikel 6 Nr. 2 der EU Arbeitszeitrichtlinie getroffene Regelung, wonach die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden bei einem 7-Tages-Zeitraum betrage, anzuwenden.

Gemäß Artikel 17 Abs. 4 könne der Ausgleichszeitraum (Bezugszeitraum) auf bis zu 6 Monate festgelegt werden. Dem trage § 14 Abs. 1 DRK-Tarifvertrag Rechnung, wo ein Ausgleichszeitraum von 26 Wochen zugrunde gelegt wird.

Die in § 14 Abs. 2 DRK-Tarifvertrag eröffnete mögliche Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit, die zu der streitgegenständlichen Regelung in der Betriebsvereinbarung vom 09.11.00 geführt hat, sei aber nicht richtlinienkonform, da zur Normalarbeitszeit auch Zeiten der Anwesenheit (Bereitschaftsdienste) hinzuzurechnen sind und es sich dabei nicht um Ruhezeit handeln würde. Dies ergebe sich eindeutig aus der Entscheidung des EuGH vom 03.10.00.

Eine Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus durch Zeiten der Arbeitsbereitschaft sei deswegen nicht zulässig und eine dahingehende Regelung in einer Betriebsvereinbarung unwirksam.

Der Betriebsrat hat beantragt,

festzustellen, dass Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung Dienstplan Rettungsdienst vom 09.11.00, wonach die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 49 Stunden beträgt, unwirksam ist.

Der Arbeitgeber hat

Abweisung des Antrages, hilfsweise Schriftsatznachlaß beantragt.

Die aktuellen Dienstpläne würden nicht gegen die EU-Richtlinie verstoßen, da die Arbeitszeit bereits unter durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich liege.

Fraglich sei, ob die EuGH-Entscheidung überhaupt auf den Rettungsdienst anzuwenden ist.

Die beim DRK I. angewandten Dienstpläne würden jedenfalls nicht gegen das Urteil des EuGH, als auch nicht gegen die Richtlinie 93/104 des Rates der EU verstoßen und sich im Rahmen des § 14 des DRK Tarifvertrages Ost bewegen.

II.

Der Antrag des Betriebsrates ist zulässig und begründet.

1.) Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kann im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren Gegenstand eines Feststellungsantrages nach § 256 Abs. 1 ZPO nur das Bestehen oder Nichtbestehen eines gegenwärtigen Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten sein.

Der Antrag des Betriebsrates wird diesem Erfordernis gerecht, da die Wirksamkeit einer Regelung in einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung festgestellt werden soll.

Ungeachtet der Frage, ob die beim Arbeitgeber jeweils angewandten Dienstpläne die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschreiten, besteht generell Streit über die Frage, welche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit den jeweiligen Dienstplänen höchstens zugrunde zu legen ist.

Ein Rechtsschutzinteresse des Betriebsrates ist zu bejahen, da festgestellt werden soll, ob die Regelung in einer Dienstvereinbarung gesetzeskonform ist oder einen Rechtsverstoß darstellt. Zwar ist die Betriebsvereinbarung mittlerweile vom Betriebsrat aufgekündigt worden, aufgrund der Fortwirkung bis zu einer Neuregelung besteht jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit von 49 Stunden, wie sie in der Betriebsvereinbarung geregelt ist, ausschöpft.

2.) Das Arbeitszeitgesetz vom 06.06.1994 enthält keine Regelung zur Wochenarbeitszeit (siehe Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, § 2 Rn. 9 ff.).

Die Frage, welche wöchentliche Höchstarbeitszeit zulässig ist, kann durch Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

In Ermangelung einer gesetzlichen Regelung ist bezüglich der Feststellung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit die Richtlinie 93/104 des Rates der EU über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23.11.1993 heranzuziehen.

Gemäß Artikel 189 Abs. 2 und 3 EGV, können zur Europäisierung des Arbeitsrechtes Richtlinien erlassen werden. Bei der Richtlinie 93/104 des Rates der EU handelt es sich um eine derartige Regelung.

Richtlinien sind für jeden Mitgliedsstaat der EU, also auch für die Bundesrepublik Deutschland, hinsichtlich des zu erreichenden Zieles, verbindlich, wobei Wahl und Form der Mittel innerstaatlichen Stellen überlassen sind.

Die in der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung der Richtlinien erlassenen gesetzlichen Regelungen sind, zumindestens hinsichtlich der Festsetzung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit unvollständig, da eine Regelung, wie sie Artikel 6 der Richtlinie fordert, nicht getroffen wurde.

Dort heißt es:

"Artikel 6. Wöchentliche Höchstarbeitszeit.

Die Mitgliedsstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

1. die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
2. die durchschnittliche Arbeitszeit pro 7-Tages-Zeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet."

...

Damit ist die absolute Höchstgrenze für den innerstaatlichen Gesetzgeber vorgegeben. Diese beträgt 48 Arbeitsstunden durchschnittlich in der Woche.

Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ist 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.

Ruhezeit ist dagegen jede Zeitspanne außerhalb der Arbeit (Artikel 2 der Richtlinie).

3.) Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes können sich die einzelnen EG Bürger in Fällen, in denen Vergünstigungen begründende Richtlinien inhaltlich unbedingt und hinreichend genau bestimmt sind, gegenüber dem Staat auf diese Bestimmung berufen, wenn dieser die Richtlinie nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in innerstaatliches Recht umgesetzt hat (unmittelbare vertikale Direktwirkung). Dies folgt aus der Verbindlichkeit von Artikel 189 EGV.

Zwar eröffnet die Richtlinie die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu regeln, diese müssen sich jedoch auch an die in der Richtlinie vorgegebene Höchstgrenze der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im 7-Tages-Zeitraum von 48 Stunden orientieren und dürfen diese nicht überschreiten.

Eine Regelung zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit wurde in § 14 Abs. 2 DRK-Tarifvertrag vereinbart. Allerdings ist dabei die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro 7-Tages-Zeitraum nicht eingehalten, so dass hier ein Verstoß gegen die Richtlinie festzustellen ist. Die darauf aufbauende Betriebsvereinbarung - soweit sie eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 49 Stunden ermöglicht - verstößt ebenfalls gegen die Richtlinie und ist somit rechtsunwirksam.

4.) Zunächst ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit der Rettungssanitäter der Grundrichtlinie des Rates 89/391 EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12.06.1989 unterfällt.

Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche; ausnahmsweise nicht, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften der Polizei oder bestimmter spezifischer Tä-

tigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegen stehen. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die die öffentliche Sicherheit und Ordnung gewährleisten sollen und für ein geordnetes Gemeinwesen unentbehrlich sind. Im Regelfall ist die Tätigkeit von Rettungsanilitären derartigen Tätigkeiten nicht gleichzusetzen.

Die Tätigkeit von Rettungsanilitären fällt auch in den Anwendungsbereich des Artikel 1 der Richtlinie 93/104 des Rates der EU. Sie ist nicht in den Ausnahmestimmungen in Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie erfasst und unterliegt auch nicht den Abweichungsmöglichkeiten in Artikel 17 Abs. 1 der Richtlinie.

5.) Für die Entscheidung in der Sache war es maßgeblich, festzustellen, wie sich die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit zusammensetzt. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Entscheidung des EuGH vom 03.10.00 in der Rechtssache C 303/89 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública [Simap] / Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana), NZA, 22/2000, S. 1227 ff. Der Europäische Gerichtshof hat mit dieser Entscheidung klargestellt, dass Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie jede Zeitspanne während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt, ist.

Im Regelungszusammenhang der Richtlinie sei dieser Begriff zudem im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen. Beide Begriffe schließen einander aus (vgl. Ziff. 47 d. Begründung).

Entgegen der bisherigen Verfahrensweise im Rettungsdienst des DRK I. sind auch Bereitschaftsdienste als Zeiten der Arbeitszeit vollständig zu berücksichtigen, da sie in Form der persönlichen Anwesenheit in der Einrichtung das charakteristische Merkmal des Begriffs der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie aufweist.

Die Verpflichtung der Rettungsanilitären, sich zur Erbringung ihrer Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, ist Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von weiteren Umständen abhängt. Die Richtlinie 93/104 gebietet eine derartige Auslegung, da sie dazu dient, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden und zu diesem Zweck auch die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt wurde. In der Entscheidung des EuGH wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Generalanwalt festgestellt hat, dass das Ziel der Richtlinie ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht unter den Begriff der Arbeitszeit fiel. Etwas anderes würde nur gelten, wenn Bereitschaftsdienst in der Weise zu leisten ist, dass eine ständige Erreichbarkeit ohne Anwesenheit in der Einrichtung geschuldet ist (Rufbereitschaft).

Wer seinem Arbeitgeber in diesem Sinne zur Verfügung zu stehen habe, dass er erreichbar sein müsse, könne jedoch in dieser Situation frei über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen, so dass unter diesen Umständen nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzusehen sei. Auch ggf. anfallende Überstunden fallen unter den Begriff der Arbeitszeit (vgl. Ziff. 50 d. Begründung).

Zu betonen ist an dieser Stelle nochmals, dass die Richtlinie den Arbeitnehmern einen Mindestschutz gebietet, der von den Betriebspartnern bei der Vereinbarung von Dienstplänen mindestens zu berücksichtigen ist.

Für den Betrieb des Beteiligten zu 2.) heißt das, dass nur Zeiten der "echten" Rufbereitschaft im Sinne der Richtlinie, Ruhezeiten sind und bei der Feststellung der Arbeitszeit unberücksichtigt bleiben können. Sonstige Bereitschaftsdienste sind Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie, die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erlassen wurde.

Dem Antrag des Betriebsrates war damit stattzugeben.

Anmerkung von RA Felser:

Die Entscheidung des ArbG Gotha stützt die Rechtsauffassung der Gewerkschaft Verdi und der Ärzteorganisationen, denen zufolge das EuGH-Urteil zum Bereitschaftsdienst unmittelbar Geltung beanspruchen kann. Nach der weitergehenden Ansicht von Verdi gilt das Urteil des EuGH auch für private Arbeitgeber. Verdi geht dabei davon aus, dass es sich nicht um eine Frage der Anwendung der Richtlinie handelt, sondern um eine europarechtskonforme (richtlinienkonforme Auslegung) nationaler Rechtsvorschriften (z.B. des ArbZG). Einzelne Rechtsgelehrte gehen dagegen von einer unmittelbaren Anwendbarkeit der Richtlinie aus (so als ob eine Umsetzung durch das ArbZG nicht erfolgt wäre) mit der Folge, dass nur der Staat bzw. öffentliche Arbeitgeber an das EuGH-Urteil gebunden seien. Nach Ansicht der Arbeitgeber soll das EuGH-Urteil dagegen keinerlei Wirkungen entfalten. Das ArbG Gotha hat die Rechtsauffassung von Verdi eindrucksvoll bestätigt. Es hält auch den privaten Arbeitgeber DRK für verpflichtet, das EuGH-Urteil bzw. dessen Auslegung der Richtlinie zu beachten. Das Urteil ist daher weitreichender als von manchen angenommen.

Manager-Magazin: Website der Woche! Das Topexpertenforum im Internet



<http://www.competence-site.de>

* * * * *

Bitte besuchen Sie auch die folgenden Internetseiten:

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.eugh-urteil.de>

