

Kleine Anfrage mit Antwort

Wortlaut der Kleinen Anfrage

des Abg. Hagenah (GRÜNE), eingegangen am 6. Juli 2001

Konsequenzen aus dem Arbeitszeit-Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Bewertung von Bereitschaftsdiensten

Mit Urteil vom 03. 10. 2000 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH; Az. Rs.C303/98; vgl. Arbeit und Recht = AuR 12/00 S. 465 ff.) entschieden, dass Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit an der Arbeitsstelle als Arbeitszeit zu werten und ggf. als Überstunden-Leistung anzusehen ist. Gestützt wird diese Entscheidung auf die Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG der Europäischen Union vom 23.11.1993. Bislang werden in Deutschland die oft recht langen Bereitschaftsdienste etwa in Krankenhäusern oder im Polizeidienst in der Regel zur Ruhezeit gerechnet. Arbeitsbereitschaft führt also regelmäßig zu einer Verlängerung der normalen Arbeitszeit, wobei die Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenze als zulässig gilt; dabei wird die zusätzlich aufgewandte Zeit für Bereitschaftsdienste jedoch nicht voll als Mehrarbeit bezahlt.

Die EuGH-Entscheidung hat weitreichende Auswirkungen auf diese in Deutschland geltende Rechtslage. Da Bereitschaftsdienste künftig als Arbeitszeit zu werten und die Anordnung solcher Dienste während der Ruhezeit unzulässig ist, müssten nach Auffassung der ÖTV insbesondere die kommunalen Arbeitgeber für ihre Krankenhäuser wesentlich mehr Ärzte und Pflegepersonal einstellen und neue Arbeitszeitpläne aufstellen. Die ÖTV beklagt insoweit die „Hinhaltetaktik“ der öffentlichen Arbeitgeber (HAZ vom 30.01.2001), schließlich hätten schon seit 1993 Bereitschaftsdienste als reguläre Arbeitszeit gewertet werden müssen (entsprechend der EU-Arbeitszeit-Richtlinie). Der Bund ist allerdings bei der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (1994) dieser Anforderung nicht nachgekommen.

Nach der klarstellenden EuGH-Rechtsprechung und gemäß der erwähnten EU-Arbeitszeit-Richtlinie sind die öffentlichen Arbeitgeber nun auch schon vor einer notwendigen Änderung des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet, den Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit und Verfügbarkeit als Arbeitszeit anzuerkennen. Denn nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Staat als öffentlicher Arbeitgeber direkt an die Einhaltung europäischer Richtlinien gebunden, gleichgültig ob es sich um den Bund, die Länder, Kommunen oder deren Eigengesellschaften handelt (vgl. AuR 12/00 S. 468). Wegen dieses Anwendungsvorrangs der Richtlinien sind nationales Recht und Tarifvertragsrecht nicht mehr anwendbar (vgl. BAG AP Nr. 226). Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, falls die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden. Im Übrigen könnten die betroffenen Beschäftigten Ansprüche auf Zahlung der durch den Bereitschaftsdienst zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden geltend machen.

Mit der erforderlichen Schaffung neuer Stellen können gerade die durch zusätzliche Bereitschaftsdienste stark belasteten Ärzte und Krankenpfleger durch Mindestruhezeiten und angemessene Ruhepausen entlastet werden, wodurch gleichzeitig die Qualität und Sicherheit des Gesundheitsdienstes und des Arbeitsschutzes verbessert werden könnte. Durch diese Entlastung werden Ärzte und Pflegepersonal, die bisher Bereitschaftsdienste wahrgenommen haben, Einkommenseinbußen erleiden.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie wird sie vor dem Hintergrund der EU-Arbeitszeit-Richtlinie von 1993 auf die klarstellenden Anforderungen des EuGH-Urteils reagieren, und wie sehen ggf. die Pläne zur Umsetzung aus?
2. Was wird sie unternehmen, um die öffentlichen Arbeitgeber zu veranlassen, die EU-Arbeitszeitrichtlinie von 1993 anzuwenden und einzuhalten?
3. Wie viele Stellen müssten in welchen Bereichen in den kommenden Jahren geschaffen werden, um dem EuGH-Urteil und der EU-Richtlinie gerecht zu werden und z. B. in Krankenhäusern Ärzte und Pflegepersonal zu entlasten und die Bereitschaftsdienste dennoch insgesamt zu gewährleisten?
4. Kosten in welcher Höhe werden mit dieser Entwicklung auf das Land zukommen, und mit welchen Kosten rechnet die Landesregierung im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Vergütungen für geleistete und zu leistende Bereitschaftsdienste?
5. Was wird sie unternehmen, um den Bundesgesetzgeber zu veranlassen, das Arbeitszeitrecht europakonform zu novellieren?
6. Was wird sie unternehmen, um die Tarifvertragsparteien in die Pflicht zu nehmen, ihre Rechtsetzungskompetenz auszufüllen und das Tarifrrecht des öffentlichen Dienstes den europarechtlichen Vorgaben anzupassen?

(An die Staatskanzlei übersandt am 13. Juli 2001 – II/721 – 849)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium
für Frauen, Arbeit und Soziales
– 01.1 - 01 425/01 (504) –

Hannover, den 3. September 2001

Zu 1:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 03.10.2000 zu der Frage des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit in spanischen Krankenhäusern ein Urteil gefasst. Welche Auswirkungen das Urteil auf die übrigen EU-Staaten hat, wird zurzeit von der Kommission der Europäischen Union, vom Bundesministerium für Arbeit- und Sozialordnung (BMA) sowie von Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik erarbeitet. Das Ergebnis ist in einigen Monaten zu erwarten. Solange die Frage der rechtlichen Konsequenzen nicht geklärt ist, ist davon auszugehen, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz in der Fassung vom 30.07.1996 und die darauf aufbauenden Tarifverträge für die praktizierte Bereitschaftsdienstregelung maßgeblich ist.

Zu 2:

Eine Neuregelung für öffentliche Arbeitgeber ist erst nach Klärung der Position der Kommission der Europäischen Union sowie des BMA möglich.

Zu 3 und 4:

Zu einem möglichen Personalbedarf sowie über zusätzliche Kosten kann erst eine Aussage getroffen werden, wenn feststeht, ob und wie das EuGH-Urteil in nationales Recht umzusetzen ist.

Zu 5:

Da zurzeit einvernehmlich an der Klärung der Rechtsposition gearbeitet wird, ist die Notwendigkeit, darüber hinaus initiativ zu werden, nicht gegeben.

Zu 6:

Sollte eine Umsetzung des EuGH-Urteils in nationales Recht erforderlich sein, laufen nach einer Gesetzesänderung entgegenstehende tarifvertragliche Regelungen leer. Die Tarifvertragsparteien haben dann ihre Verträge anzupassen. Das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien das Notwendige vereinbaren werden.

Dr. Trauernicht