

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

## PRESSEMITTEILUNG Nr. 104/05

1. Dezember 2005

Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-14/04

*Abdelkader Dellas u. a. / Premier ministre u. a.*

### **DER GERICHTSHOF BESTÄTIGT DIE EINSTUFUNG VON BEREITSCHAFTSDIENSTEN ALS ARBEITSZEIT**

*Die Nachtwache, die ein Erzieher in einer Einrichtung für Behinderte versieht, ist bei der Prüfung, ob die Schutzbestimmungen des Gemeinschaftsrechts für Arbeitnehmer – insbesondere, was die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit angeht – eingehalten werden, in vollem Umfang zu berücksichtigen.*

Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung<sup>1</sup> enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in diesem Bereich. Sie gibt den Arbeitnehmern Anspruch auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten und angemessene Ruhepausen. Ferner setzt sie die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden einschließlich der Überstunden fest.

In diesem Zusammenhang unterscheidet die Richtlinie zwischen „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“. Sie sieht keine Zwischenkategorie vor, und die Einstufung als „Arbeitszeit“ hängt nicht von der Intensität der geleisteten Arbeit ab. Demgemäß hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften bereits entschieden, dass im Sinne der Richtlinie die Bereitschaftsdienste der Ärzte, des Pflegepersonals in Einrichtungen der notärztlichen Versorgung, der Rettungsassistenten und der Feuerwehrleute<sup>2</sup>, die am Arbeitsort geleistet werden, unabhängig davon in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen sind, welche Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden.

<sup>1</sup> Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307, S. 18). Sie findet auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche mit Ausnahme des Straßen-, Luft-, See- und Schienenverkehrs, der Binnenschifffahrt, der Seefischerei, anderer Tätigkeiten auf See sowie der Tätigkeiten der Ärzte in der Ausbildung Anwendung.

<sup>2</sup> Rechtssachen Simap (C-303/98), CIG (C-241/99), Jaeger (C-151/02), Pfeiffer (C-397/01 bis C-403/01) und Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04).

In Frankreich sieht ein Dekret für Nachtdienste von Arbeitnehmern bestimmter sozialer und medizinisch-sozialer Einrichtungen<sup>3</sup> ein Gewichtungssystem für die Berechnung der Vergütung und der Überstunden vor, das dem Umstand Rechnung tragen soll, dass diese Bereitschaftsdienste Zeiten der Inaktivität der Betroffenen umfassen. Zu diesem Zweck legt das Dekret zwischen den Anwesenheitszeiten und den tatsächlich angerechneten Arbeitszeiten ein Verhältnis von 3 zu 1 für die ersten neun Stunden und von 2 zu 1 für die folgenden Stunden fest. Herr Dellas, ein spezialisierter Erzieher in Internaten für behinderte Jugendliche, wurde von seinem Arbeitgeber wegen Meinungsverschiedenheiten entlassen, bei denen es insbesondere um den Begriff der tatsächlichen Arbeit und um die Vergütung für Nachtarbeitsstunden ging, die im Bereitschaftsraum geleistet wurden. Herr Dellas und mehrere Gewerkschaften erhoben beim französischen Conseil d'État Klagen auf Nichtigerklärung des betreffenden Dekrets. Der Conseil d'État möchte vom Gerichtshof wissen, ob eine derartige Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass die Richtlinie keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet.

Dagegen sind die fraglichen Anwesenheitsstunden bei der Prüfung, ob alle Mindestvorschriften, die die Richtlinie 93/104 für einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer aufstellt, eingehalten wurden, **in vollem Umfang als Arbeitsstunden anzurechnen**. Das in Rede stehende pauschale Gewichtungssystem berücksichtigt jedoch die Stunden der Anwesenheit der betreffenden Arbeitnehmer nur teilweise. So kann die Gesamtarbeitszeit eines Arbeitnehmers 60 Stunden pro Woche erreichen oder sogar übersteigen. Daher überschreitet eine solche nationale Regelung der Anrechnung der Bereitschaftsdienste die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die von der Richtlinie auf 48 Stunden festgesetzt ist.

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.*

*Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SL*

*Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der Internetseite des Gerichtshofes (<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>).*

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Dr. Hartmut Ost,  
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*

---

<sup>3</sup> U. a. Erzieher, Krankenpfleger und Pflegehelfer, die in Vollzeit in von gemeinnützigen Privaten geleiteten Heimen beschäftigt sind.