

Vfg.

1.

**Beantwortung einer Anfrage im Schul- und Sportausschuss von Herrn Prieur am
07.06.2018 VO/2018/05870**

Betreff: Notdienst Hausmeisterdienst GMHL- – 5.651

Protokollauszug:

Notdienst der Hausmeister des GMHL

Seit 1.1.2018 hat das GMHL erstmalig einen Notdienst (24 h – 365 Tage) für Schulen und weitere städtische Gebäude eingeführt. Dabei werden jeweils ein Hausmeister in drei Bezirken in den Zeiten Montag bis Freitag von 16.00 bis 8.00 Uhr und an den ganzen Wochenenden in Rufbereitschaft gesetzt.

Beantwortung:

Fragen:

1. Kalkulationsaufstellung für die zusätzlichen Personalkosten des Notdienstes

Antwort:

im Folgenden die Bruttobeträge für die Lohnarten „Rufbereitschaft Mo-Fr“, „Rufbereitschaft Sa/So/Feiertag“, „Rufbereitschaft 12,5 %“ aus Januar 2018, die als durchschnittlicher Kostenumfang pro Monat gedient haben:

Mitarbeiter	Betrag Rufbereitschaft summiert in €
N.N.	345,4
N.N.	330,6
N.N.	100,02
N.N.	345,4
N.N.	304,02
N.N.	308,7
N.N.	310,86
N.N.	308,7
N.N.	310,86
N.N.	440,46
N.N.	291,6
N.N.	96,12
N.N.	105,72
N.N.	310,32
N.N.	406,26
Gesamt	4315,04 €

2. Wo sind die Kosten im Haushalt 2018 enthalten

Antwort:

Die Kosten sind im Produkt des Personalkostenbudget des GMHL enthalten.

3. Stellungnahme des Bereichs Recht neues EuGH Urteil

Antwort:

Sehr geehrte Damen und Herren,

der EuGH hat in seinem Urteil vom 21.02.2018 festgestellt, dass nach der Rechtsprechung des EuGH für die Einordnung als Arbeitszeit entscheidend sei, dass sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeignete Leistung erbringen zu können. Diese Verpflichtung, aufgrund derer der betroffene Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während einer Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen kann, sind als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen. Etwas anderes gelte – so der EuGH –, wenn der Arbeitnehmer Rufbereitschaft erbringe, die zwar seine ständige Erreichbarkeit, nicht jedoch zugleich seine Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert. Selbst wenn er seinem Arbeitgeber in dem Sinne zur Verfügung steht, dass er erreichbar sein muss, kann er in dieser Situation frei über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Unter diesen Umständen – so der EuGH weiter – ist nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, als „Arbeitszeit“ Sinne der Richtlinie 2003/88 anzusehen. Im Folgenden wendet der EuGH diese Rechtsprechung auf den ihm vorgelegten Fall an und stellt dazu fest, dass der Arbeitnehmer dort zum einen verpflichtet gewesen sei, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von 8 Minuten Folge zu leisten, und er sich zum anderen an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort – dem Wohnsitz des Arbeitnehmers – aufzuhalten hatte. Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geographischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von 8 Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, können nach Ansicht des EuGH objektiv die Möglichkeit eines Arbeitnehmers einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Wegen dieser Einschränkung unterscheide sich die Situation im vorgelegten Fall von dem eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.

Der EuGH hat also einen Einzelfall entschieden, der zudem eine sehr auffällige Einschränkung der Freizeit des Arbeitnehmers betraf. Die Regelung des GMHL unterscheidet sich davon auf den ersten Blick deutlich. Insbesondere gibt es keine Ortsbestimmung und es gibt keinen so engen Zeitrahmen, in dem der Beschäftigte am Arbeitsplatz erscheinen soll. Hinzu kommt, dass mit der Formulierung „möglichst“ auch dem Beschäftigten Spielraum zugestanden wird, selbst zu entscheiden, wann und wie schnell er am Arbeitsplatz ist. Unmittelbar lässt sich dieses Urteil des EuGH also nicht auf das Modell beim GMHL anwenden. Letztendlich ist es aber eine Wertungsfrage, ob eine Rufbereitschaft einen Arbeitnehmer in der Widmung seiner persönlichen und sozialen Interessen einschränkt oder nicht, die im Einzelfall getroffen werden muss. Dabei können aus hiesiger Sicht noch weitere Aspekte eine Rolle spielen. Der EuGH behandelt beispielsweise nicht die Frage, wie die Fälle gelagert sind, in denen nicht die unmittelbare Weisung des Arbeitgebers, sondern die Dringlichkeit des Arbeitseinsatzes selbst vorgibt, wie viel Zeit dem Arbeitnehmer bleibt, um am Arbeitsplatz zu erscheinen und wie weit er sich daraus folgend von seinem üblichen Aufenthaltsort – seinem Wohnsitz – entfernen oder privaten Angelegenheiten widmen kann. Offen ist auch die Frage, ob die Mobilisierungszeiten für jeden Arbeitnehmer unabhängig von seinem Wohnort gleich gelten. Ein Arbeitnehmer der weiter von seinem potentiellen Einsatzort entfernt wohnt, ist durch eine Rufbereitschaft stärker eingeschränkt als jemand,

der räumlicher Nähe zu seinem potentiellen Einsatzort wohnt. Keine Rückschlüsse lässt die Rechtsprechung des EuGH auch zu der Frage zu, wie eine hohe oder eine niedrige Wahrscheinlichkeit, dass es überhaupt zu einem Einsatz kommt, zu bewerten ist. Die von dem EuGH in seiner Begründung herangezogene Einschränkung, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, hängt gegebenenfalls ja auch davon ab, wie oft ein Beschäftigter aus seiner Rufbereitschaft heraus die Arbeit antreten muss. In dem durch den EuGH entschiedenen Fall handelte es sich um einen Feuerwehrmann. Über die Einsatzwahrscheinlichkeit lässt sich dem Urteil aber nichts entnehmen.

Für Ihre Anfrage aus der Politik kann jedenfalls aber festgehalten werden, dass der EuGH keineswegs entschieden hat, dass Rufbereitschaftszeiten Arbeitszeiten sind, sondern lediglich, dass Zeiten, die als Rufbereitschaft bezeichnet werden, nach der Rechtsprechung des EuGH je nach Einschränkung der Freizeit des Beschäftigten durchaus Arbeitszeiten sein können.

Damit hat der EuGH aber zumindest für Deutschland keine neue Rechtslage geschaffen, denn dieses Problem war auch den nationalen Gerichten bereits bekannt und wurde dort behandelt.

In seinem Urteil vom 20.09.2012 hatte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Oberarztes entschieden, der nach den Vorgaben des Arbeitgebers „binnen 15 bis 20 Minuten“ die Arbeit aufzunehmen hatte, dass dort keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst vorliege und Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit nach der Rechtsprechung des EuGH. Ähnlich hat das LAG Köln mit Urteil vom 13.08.2008 entschieden. Dort hatte der Arbeitnehmer innerhalb von 15 Minuten den Dienst anzutreten. Das BAG hat mit Urteil vom 16.10.2013 hingegen entschieden, dass eine vom Arbeitgeber festgelegte Reaktionszeit von 45 Minuten für die Arbeitsaufnahme eines Arztes als „großzügig bemessen“ anzusehen sei und eine Rufbereitschaft bejaht.

Vom Kommunalen Arbeitgeberverband gibt es zu diesem Thema bisher keine Handlungsempfehlungen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Stephan Papke
Hansestadt Lübeck
Bereich Recht
Tel. : 0451 122 3019
Fax 1: 0451 122 3090
Fax 2: 0451 122 951 3019
<mailto:Stephan.Papke@luebeck.de>

4. Zur Frage der Einbindung der Schulleiter bei der Evaluation lässt sich folgendes festhalten. Die Anforderung einer Stellungnahme von allen Schulleitungen zu der „Zentralisierung der Hausmeisterdienste beim GMHL“ ist unmittelbar vor der Evaluation erfolgt und in den Evaluationsbericht mit eingeflossen.

Aufgestellt:

Rainer Hielscher