

## Neues vom EuGH

# Rufbereitschaft als Arbeitszeit

**Bereitschaftsdienste, bei denen der Arbeitnehmer in kürzester Zeit einsatzbereit sein muss, zählen als Arbeitszeit – auch wenn die Bereitschaft zu Hause abgeleistet wird. Das entschied kürzlich der EuGH im Falle eines belgischen Feuerwehrmannes, der in acht Minuten am Einsatzort sein musste.**

## 1 DEFINITIONEN

Das Urteil (v. 21.2.2018 – C-518/15) erweitert die Definition der Arbeitszeit – und dies ist für die Mitgliedstaaten und die nationalen Gerichte bindend. Außerdem stellt der EuGH in seiner Entscheidung weitere Kriterien zur Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeit auf.

Was Arbeitszeit ist, bestimmt sich nicht nur nach nationalem, sondern auch nach europäischem Recht. Denn die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG enthält zahlreiche Vorgaben zu Höchst- und Ruhezeiten. Daher ist für die Auslegung des Arbeitszeitbegriffs auch die Rechtsprechung des EuGH maßgeblich.

Sowohl das ArbZG als auch die Richtlinie enthalten Beschränkungen der maximal zulässigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer. So ist z. B. eine Mindestruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit von 11 Stunden vorgeschrieben (vgl. Art. 3 RL 2003/88/EG; § 5 Abs. 1 ArbZG), eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum (Art. 6 RL 2003/88/EG; §§ 3, 9 ff. ArbZG) sowie eine Mindestruhezeit von 24 Stunden pro Siebentageszeitraum (Art. 5 RL 2003/88/EG; §§ 9 ff. ArbZG).

Um diese Schutzvorschriften im Sinne der Arbeitnehmer anwenden zu können, muss eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit bzw. Arbeitszeit und Nicht-Arbeit bzw. Ruhezeit gezogen werden. In Deutschland unterscheidet die Rechtsprechung zwischen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Der Gesetzgeber hat den Inhalt dieser Begriffe als bekannt vorausgesetzt und deshalb von näheren Definitionen abgesehen. Bei der Abgrenzung kommt es in erster Linie darauf an, in welchem Maße der Beschäftigte verfügbar sein muss.

**Arbeitsbereitschaft:** Hierbei muss sich der Arbeitnehmer zur Arbeit bereithalten, um erforderlichenfalls von sich aus tätig zu werden (Beispiel: Verkäufer, der im Ladengeschäft auf Kunden wartet). Arbeitsbereitschaft wird von den Gerichten gemeinhin umschrieben als „Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“

(BAG, Urt. v. 12.12.2012 – 5 AZR 877/12). Der Mitarbeiter muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten. Das kann sowohl im Betrieb als auch außerhalb sein. Arbeitsbereitschaften gelten als Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitrichtlinie.

**Bereitschaftsdienst:** Diesen leistet ein Beschäftigter, der sich innerhalb oder außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Unternehmen bestimmten Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf unverzüglich seine Arbeit aufzunehmen. Es handelt sich also beim Bereitschaftsdienst um eine Aufenthaltsbeschränkung, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf tätig zu werden (BAG, Urt. v. 31.5.2001 – 6 AZR 171/00). Insofern gleicht der Bereitschaftsdienst der Arbeitsbereitschaft, allerdings muss der Arbeitnehmer – im Unterschied zu Letzterer – hier erst auf Anweisung des Arbeitgebers tätig werden. Bereitschaftsdienste leisten z. B. Ärzte, Krankenschwestern, IT-Spezialisten und Feuerwehrleute. Bereits seit dem grundsätzlichen Urteil des EuGH vom 3.10.2000 (C-303/98) gelten Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit, und zwar auch im Hinblick auf Phasen der Inaktivität. Es finden daher sämtliche Regelungen des ArbZG uneingeschränkt Anwendung.

**Rufbereitschaft:** Im Unterschied dazu leistet der Mitarbeiter Rufbereitschaft, wenn er verpflichtet ist, außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Während dieses Dienstes kann er sich an einem Ort eigener Wahl aufhalten, von wo aus er bei Bedarf tätig wird. Er muss für den Arbeitgeber nur erreichbar sein. Im Verhältnis zu den verschiedenen Formen der Bereitschaft belastet Rufbereitschaft den Beschäftigten am geringsten.

## 2 RUFBEREITSCHAFT ALS RUHEZEIT?

Die Rufbereitschaft ist nach deutschem Recht keine Arbeitszeit i. S. d. ArbZG, sondern Ruhezeit (§ 5 ArbZG). Nur solche Phasen sind Arbeitszeit, während derer der Arbeitnehmer auch tatsächlich zur Arbeitsleistung her-

angezogen wird. Als Arbeitszeit gilt hier also bisher nur die Zeit der effektiven Arbeit. Die Ruhezeit wird mit dem Abruf des Mitarbeiters zur Arbeit unterbrochen. An das Ende des Arbeitseinsatzes muss sich die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden anschließen.

In diesem Sinne hatte bislang auch der EuGH entschieden. Allerdings hatten sich die Luxemburger Richter bis dato noch nicht ausdrücklich zur Rufbereitschaft geäußert, sondern diese nur am Rande im Rahmen der Entscheidungen zum (ärztlichen) Bereitschaftsdienst erwähnt (vgl. Urt. v. 3.10.2000 – C-303/98, Rdnr. 50; v. 9.9.2003 – C-151/02, Rdnr. 65; in den entschiedenen Fällen ging es um Bereitschaftsdienste von Ärzten).

Bereitschaftsdienst qualifiziert der EuGH zwar schon bisher insgesamt als Arbeitszeit, begründet dies aber damit, dass der Beschäftigte sich während dieses Dienstes an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten muss. Etwas anderes gelte dann, wenn die Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst in der Weise leisten, dass sie ständig erreichbar sind, ohne jedoch zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet zu sein. Der EuGH begründet dies damit, dass die Mitarbeiter selbst bei verpflichtender Erreichbarkeit in dieser Situation freier über ihre Zeit verfügen und ihren Interessen nachgehen können. Daraus wurde gefolgert, dass inaktive Phasen während der Rufbereitschaft dann nicht als Arbeitszeit zu werten sind, wenn keine Anwesenheitspflicht im Betrieb besteht.

### 3 DIE ENTSCHEIDUNG DES EUGH

Im konkreten Fall hatte sich der EuGH mit der Rufbereitschaft eines belgischen Feuerwehrmannes zu befassen, der gegen seinen Arbeitgeber – die Stadt Nivelles – auf Vergütung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste klagte. Nach den Vorgaben seines Arbeitgebers musste er bei einem Anruf innerhalb von acht Minuten am Einsatzort sein.

Das Arbeitsgericht Nivelles gab der Klage im Wesentlichen statt. Die Stadt legte gegen dieses Urteil Rechtsmittel beim Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel) ein. Der Cour du travail entschied, den EuGH anzurufen, um ihm die Frage vorzulegen, ob die Wartezeiten des Feuerwehrmannes Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeit-Richtlinie ist. (Die genaue Anfrage des „Cour du travail Bruxelles“ war, ob die von zu Hause aus geleisteten Bereitschaftsdienste unter die Definition der Arbeitszeit laut Unionsrecht fallen.)

Der EuGH kam in seiner vielbeachteten Entscheidung vom 21.2.2018 zu dem Ergebnis, dass solche Wartezeiten dann als Arbeitszeit zu betrachten seien, wenn dem Arbeitnehmer konkrete Vorgaben zum Aufenthaltsort und zur zeitlichen Verfügbarkeit gemacht würden. Dies sei bei einer Regelung, die den Beschäftigten verpflichte, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden und seinen Wohnsitz dementsprechend nah an den Arbeitsort zu legen, der Fall. Dadurch sei – so der EuGH – die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt.



© DOC RABE Media/stock.adobe.com

Die Luxemburger Richter bezeichnen in ihrem Urteil den Einsatz des Klägers als „Bereitschaftsdienst“, differenzieren dann aber diesen Begriff weiter aus. Er berücksichtigt hier Besonderheiten des Bereitschaftsdienstes, wenn der Mitarbeiter während seines Dienstes nur erreichbar sein muss, er sich aber an einem von ihm bestimmten Ort aufhalten darf, er also nicht am Arbeitsplatz anwesend sein muss. Auch wenn der EuGH den Begriff der Rufbereitschaft nicht explizit benennt, erkennt er damit letztlich die Rufbereitschaft als gesonderte Arbeitszeitform an.

Im Ergebnis ist nach Auffassung des EuGH Rufbereitschaft insgesamt als Arbeitszeit zu erfassen – also auch Zeiten der Inaktivität –, wenn der Arbeitnehmer nicht nur verpflichtet ist, für seinen Arbeitgeber verfügbar zu sein, sondern ihm auch vorgegeben wird, sich auf Abruf innerhalb von acht Minuten an seinem Arbeitsplatz einzufinden.

### 4 KONSEQUENZEN FÜR DAS ARBEITSZEITRECHT

Obwohl die EuGH-Entscheidung in der Öffentlichkeit große Beachtung gefunden hat und vielfach davon ausgegangen wird, dass nun auch Rufbereitschaft wie

Arbeitszeit zu behandeln sei, führt der Gerichtshof mit dieser Entscheidung doch letztlich nur seine bisherige Rechtsprechung fort.

So stellt er nicht grundsätzlich fest, dass Rufbereitschaften immer als Arbeitszeit i. S. v. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 gelten. Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein, entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls. Für den EuGH ist allein maßgeblich, ob die infrage stehende Rufbereitschaft den Beschäftigten so sehr in Anspruch nimmt, dass er auch während inaktiver Zeiten so angespannt ist, dass diese als Arbeitsleistung angesehen werden müssen. Entscheidend ist hier also, ob der Mitarbeiter durch die Rufbereitschaft so sehr an der Verfolgung seiner persönlichen und sozialen Interessen gehindert wird, dass sich die Situation letztlich kaum von seiner Anwesenheit im Betrieb unterscheidet. Einen wichtigen Anhaltspunkt für diese Beurteilung bildet der geographische Aktionsradius, innerhalb dessen sich der Arbeitnehmer bewegen kann.<sup>1</sup>

## PRAXISTIPP

<sup>1</sup> Wenn das Unternehmen ein extrem kurzes Zeitfenster für den Dienstantritt vorgibt, ist dies ein deutliches Indiz dafür, dass Arbeitsbereitschaft vorliegt, die als Arbeitszeit zu bewerten ist.

Bereits in früheren Entscheidungen hatte der EuGH deutlich gemacht, dass Arbeitszeit i. S. d. Richtlinie immer dann vorliege, wenn sich der Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und so zur Verfügung stehen müsse, dass er ggf. sofort seine Arbeitsleistung erbringen könne (z. B. Urt. v. 9.9.2003 – C-151/02). Der EuGH hat mit der vorliegenden Entscheidung nun noch einmal klargestellt, dass es sich bei dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort nicht zwingend um Betriebsräume handeln muss, sondern dass auch der Wohnort oder ein anderer Aufenthaltsort innerhalb eines geographisch eng abgesteckten Bereichs ein solcher bestimmter Aufenthaltsort sein kann. Außerdem wird noch einmal klargestellt, dass die Intensität der geleisteten Arbeitszeit nicht zu den wesentlichen Merkmalen der Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitrichtlinie gehört.

Diese Entscheidung ändert aber nichts daran, dass Rufbereitschaft nach der Definition der deutschen Arbeitsgerichte auch weiterhin keine Arbeitszeit gem. ArbZG ist. Nach der Rechtsprechung des BAG liegt nur dann Rufbereitschaft vor, wenn der Mitarbeiter frei über seinen Aufenthaltsort bestimmen kann. Es muss nur sichergestellt sein, dass er in angemessener kurzer Zeit zum Arbeitsort gelangen kann. Nach dem 6. Senat ist das grundsätzlich auch bei Wegezeiten von über 20 Minuten noch der Fall (Urt. v. 31.1.2002 – 6 AZR 214/00). Insoweit gilt aber, dass man nicht auf die bloße Zeitspanne bis zum Eintreffen im Betrieb abstellen darf, sondern vielmehr im Gesamtkontext prüfen sollte, ob die Vorgaben des Arbeitgebers sowie die tatsächlichen Gegebenheiten die Möglichkeiten des Arbeitnehmers zur freien Gestaltung inaktiver Zeiten so sehr einschränken, dass die Ruhephasen keine echte Freizeit mehr sind.

Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst soll Rufbereitschaft dem Beschäftigten eine freie Gestaltung seiner Arbeitszeit ermöglichen – so das BAG. Mit dem Wesen der Rufbereitschaft unvereinbar sei der faktische Zwang, sich in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz aufzuhalten. Sofern die Art der Arbeitsleistung engere Zeitvorgaben erfordert, ist nach der Rechtsprechung des BAG nur Bereitschaftsdienst, nicht aber Rufbereitschaft möglich.

## 5 KEINE UNMITTELBAREN AUSWIRKUNGEN AUF DIE VERGÜTUNGSHÖHE

Die Entscheidung des EuGH hat nur unmittelbare Auswirkungen für den Arbeitsschutz – für die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie für die erforderlichen Ruhepausen. Über die damit zusammenhängenden Fragen der Vergütung haben die Luxemburger Richter jedoch mangels Zuständigkeit nicht entschieden.

Hier ist auf die grundlegende Entscheidung des BAG (Urt. v. 29.6.2016 – 5 AZR 716/15) zu verweisen, wonach Bereitschaftsdienst vergütungspflichtige Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB ist. Danach richtet sich die Höhe der Vergütung von Bereitschaftsdienst nach dem Arbeitsvertrag bzw. jeweils nach dem einschlägigen Tarifvertrag, wobei die Auslegung des Arbeitsvertrags ergeben kann, dass Bereitschaftszeiten bereits mit dem Grundgehalt abgegolten sind. Zu beachten ist allerdings, dass nach der Rechtsprechung des BAG auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf.

## 6 FAZIT

Mit dieser Entscheidung setzt der EuGH nicht nur seine bisherige Rechtsprechung zur Arbeitszeit fort, sondern liegt auch auf der Linie der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Nach deutschem Arbeitszeitrecht ist Rufbereitschaft Ruhezeit und damit gerade nicht Arbeitszeit (vgl. §§ 2, 5 ArbZG).

Rufbereitschaft ist nach der Entscheidung des Gerichtshofs vom 21.2.2018 nur dann Arbeitszeit, wenn die vom Arbeitnehmer geforderten Reaktionszeiten sehr kurz bemessen sind und sich der Mitarbeiter – wie im entschiedenen Fall – in einer dementsprechend geringen Entfernung vom Betrieb aufhalten muss. Diese „kurze Zeit“ als solche eindeutiger zu definieren, wird Aufgabe der deutschen Gerichte sein und voraussichtlich im Einzelfall entschieden werden müssen.

Legt man diese Bewertungsmaßstäbe zugrunde, unterscheidet sich die Situation des Feuerwehrmannes von der eines „normalen“ Beschäftigten, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss. Somit lässt sich die vorliegende Entscheidung des EuGH auch nicht einfach auf ärztliche Rufbereitschaftsdienste übertragen. Eine Bewertung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit kommt nur dann in Betracht, wenn der Rufbereitschaftsarzt dazu verpflichtet ist, notfalls innerhalb einer kurzen Zeitspanne in der Klinik seinen Dienst aufzunehmen.

Ungeklärt bleibt die Frage, wie die arbeitsschutzrechtlichen werktäglichen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten werden, wenn Rufbereitschaft wegen ihrer durch das Zeitlimit für die Einsatzbereitschaft ausgelösten Aufenthaltsbegrenzung als Arbeitszeit bewertet wird. Hier sind dem nationalen Gesetzgeber und den Tarifvertragsparteien – wenn auch in Grenzen – Regelungsspielräume eröffnet. ■

## UNSERE AUTORIN



**Dr. Dagmar Unger-Hellmich**

Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Partnerin, Korn & Letzas  
Rechtsanwälte PartG mbB,  
Leipzig