

Arbeitszeit- und vergütungsrechtlichen Einordnung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

RA FAArbR Dr. Jörg Laber *; ArbRB 2021, 180 (Heft 06)

Vielfach beschränkt sich die Tätigkeit eines Arbeitnehmers nicht auf die Erbringung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitsleistung im Sinn einer Vollarbeit. Vielmehr existieren zwischen Vollarbeit und Freizeit minderintensive Formen der Arbeit wie Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Die Abgrenzung dieser Arbeitsformen stellt die Praxis mitunter vor nicht unbeträchtliche Schwierigkeiten. Der EuGH hat sich jüngst in zwei Entscheidungen mit Fragen zu Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft befasst. Die sich hieraus ergebenden Folgen sollen im folgenden Beitrag dargestellt werden.

I. Unterschiedliche Arbeitsformen im deutschen und EU-Recht

Im nationalen Arbeitszeitrecht wird unterschieden zwischen

- Vollarbeit,
- Arbeitsbereitschaft,
- Bereitschaftsdienst und
- Rufbereitschaft.

Die letztgenannten Formen stehen zur Vollarbeit in einem Stufenverhältnis.

Das EU-Recht kennt diese Differenzierungen bei der Arbeitszeit nicht, sondern nur Arbeitszeit und Ruhezeit. Allerdings ist in einem neueren Urteil des EuGH¹ bereits die Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft erkennbar: Muss sich ein Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten, liegt Arbeitszeit vor; kann er den Aufenthaltsort wählen, muss er aber innerhalb kurzer Zeit an seinem Arbeitsplatz erscheinen, liegt Bereitschaftsdienst und damit nach EU-Recht Arbeitszeit vor.

II. Nationales Recht

1. Arbeitsbereitschaft

Im nationalen Recht findet sich der Begriff der Arbeitsbereitschaft in § 7 Abs. 1a ArbZG. Arbeitsbereitschaft ist ein Fall der **Vollarbeit**, wenn vom Arbeitnehmer eine „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ verlangt wird.² Sie muss **vergütet** werden. Wegen der geringeren Beanspruchung kann die Vergütung allerdings **geringer** sein.³ Die Höhe der Vergütung, die für Arbeitsbereitschaft zu entrichten ist, richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.⁴

Beraterhinweis Falls keine Abschlüsse oder Pauschalvergütungen vereinbart sind, ist Arbeitsbereitschaft daher wie Vollarbeit zu vergüten.

2. Bereitschaftsdienst

a) Begriffsbestimmung

Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer, der sich an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat (= Aufenthaltsbeschränkung), um bei Bedarf seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufzunehmen.⁵ Kennzeichnend für den Bereitschaftsdienst ist, dass der Arbeitnehmer in der Verwendung seiner Zeit frei ist.

Beraterhinweis Für die Abgrenzung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ist entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer im ersten Fall zur Arbeit bereithalten muss, um ggf. von sich aus tätig zu werden, während er beim **Bereitschaftsdienst nur „auf Anforderung“ des Arbeitgebers** tätig werden muss.⁶

b) Einordnung als Arbeitszeit

Nach nationalem Recht gehört Bereitschaftsdienst zur **Arbeitszeit** i.S.v. § 2 Abs. 1 ArbZG, vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG.

Beraterhinweis Die Anerkennung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit führt dazu, dass diese Zeit mit ihrer **vollen Dauer bei der Ermittlung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit** zu berücksichtigen ist und der Arbeitnehmer währenddessen **Ruhepausen** haben muss, in denen er nicht zur unverzüglichen Arbeitsaufnahme verpflichtet ist.⁷

Nach Auffassung des BAG⁸ ist es für die Anerkennung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit unerheblich, an welchem vom Arbeitgeber bestimmten Aufenthaltsort er abgeleistet wird. Die nationale Rechtsprechung ist damit großzügiger als der EuGH, der maßgeblich darauf abstellt, ob der Bereitschaftsdienst vom Arbeitnehmer am eigentlichen Arbeitsort verbracht werden muss.⁹

c) Rechtsgrundlage

Eine Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst besteht nur bei entsprechender arbeits- oder tarifvertraglicher Grundlage;¹⁰ eine einseitige Anordnung im Rahmen des Direktionsrechts ist lediglich nach billigem Ermessen (§ 106 GewO, § 315 BGB) unter angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen möglich.¹¹ Arbeitnehmer haben regelmäßig auch keinen Anspruch auf Übernahme von Bereitschaftsdiensten, es sei denn, es besteht eine entsprechende betriebliche Übung.¹²

d) Vergütungspflicht

Bereitschaftsdienst ist vergütungspflichtige Arbeit i.S.v. § 611a Abs. 1 BGB.¹³ Es muss allerdings **nicht zwingend die volle Vergütung** gezahlt werden, da nur eine geringere Beanspruchung des Arbeitnehmers gegeben ist.¹⁴ Grundsätzlich ist allerdings der gesamte Bereitschaftsdienst und nicht nur die darin enthaltene Vollarbeit zu vergüten, da der Arbeitnehmer auch in der Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, eine Leistung gegenüber seinem Arbeitgeber erbringt, weil er in seinem Aufenthalt beschränkt ist und mit jederzeitiger Arbeitsaufnahme rechnen muss.¹⁵ Der EuGH hält insoweit eine Regelung, die für **aktive Bereitschaftszeiten** (Vollarbeit) und **passive Bereitschaftszeiten** (bloßes Bereithalten) eine **unterschiedliche Vergütungshöhe** vorsieht, für zulässig.¹⁶

Beraterhinweis Haben die Arbeitsvertragsparteien keine besondere Vereinbarung für die Vergütung von Bereitschaftsdiensten getroffen und insbesondere keine in der Praxis übliche Pauschalierung nach dem zu erwartenden Grad der Heranziehung zur Vollarbeit vorgenommen, so ist eine übliche Vergütung geschuldet, § 612 Abs. 2 BGB. Dabei soll grds. von der Vollarbeitsvergütung auszugehen sein.¹⁷

3. Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist im Vergleich zu den vorgenannten Arbeitsformen der **am wenigsten beanspruchende Dienst**. Sie zählt bislang nach nationalem Recht **nicht zur Arbeitszeit**, sondern ist **Ruhezeit** i.S.v. § 5 ArbZG.

Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer, auf Abruf seine Arbeit aufzunehmen. Er kann sich hierfür an einem **Ort seiner Wahl** aufhalten, der dem Arbeitgeber anzuzeigen oder von dem aus er jederzeit erreichbar ist (über „Piepser“ oder „Handy“).¹⁸ Mit dem Abruf des Arbeitnehmers zur Arbeit wird die Ruhezeit unterbrochen; daher muss sich an das Ende des Arbeitseinsatzes die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit von elf Stunden anschließen. Der EuGH hat bislang die Behandlung der Rufbereitschaft als Ruhezeit als mit der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG vereinbar erachtet.¹⁹

Nach einer neueren Entscheidung des EuGH²⁰ liegt allerdings nach EU-Recht keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst und damit Arbeitszeit vor, wenn die Arbeit innerhalb von sehr kurzer Zeit (im Streitfall: acht Minuten) aufgenommen werden muss. Somit ist **nicht immer** automatisch von **Rufbereitschaft** auszugehen, wenn der Arbeitnehmer sich an einem **von ihm gewählten Aufenthaltsort** bereithalten kann.

Arbeitnehmer müssen nur dann Rufbereitschaft leisten, wenn hierfür eine tarif- oder arbeitsvertragliche Regelung besteht. Ein Anspruch auf Teilnahme an oder Beibehaltung der Rufbereitschaft besteht nicht.²¹ Bei der Auswahl der zur Rufbereitschaft heranzuziehenden Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum gem. § 106 GewO.

Zeiten der Rufbereitschaft sind grds. zu **vergüten**, weil es sich hierbei um einen zusätzlichen Dienst im Rahmen des Arbeitsverhältnisses handelt.²² Dies gilt sowohl für die Zeiten der tatsächlichen Heranziehung zur Vollarbeit während der Rufbereitschaft als auch für das bloße Bereithalten.²³ Da durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag auch für Rufbereitschaft eine gesonderte Vergütungsregelung getroffen werden kann,²⁴ finden sich in der Praxis regelmäßig **Pauschalierungsvereinbarungen** nach dem voraussichtlichen Grad der Heranziehung zu Vollarbeit.²⁵

* Dr. Jörg Laber ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei CBH Rechtsanwälte am Standort Köln.

1 EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15 – Matzak, NJW 2018, 1073 = ArbRB 2018, 99 (Gröne); vgl. dazu Bayreuther, NZA 2018, 348.

2 BAG v. 10.1.1991 – 6 AZR 352/89, NZA 1991, 516 = ArbRB online.

3 BAG v. 28.11.1973 – 4 AZR 74/73, BAGE 25, 426.

4 BAG v. 30.1.1985 – 7 AZR 446/82, DB 1986, 232.

5 BAG v. 24.10.2000 – 9 AZR 634/99, NZA 2001, 449 = ArbRB online; BAG v. 16.3.2004 – 9 AZR 93/03, MDR 2004, 1187 = NZA 2004, 927 = ArbRB online.

6 BAG v. 12.12.2012 – 5 AZR 877/12, ArbRB online.

7 BAG v. 16.12.2009 – 5 AZR 157/09, NZA 2010, 505 = ArbRB online.

8 BAG v. 24.10.2000 – 9 AZR 634/99, NZA 2001, 449 = ArbRB online; BAG v. 16.3.2004 – 9 AZR 93/03, MDR 2004, 1187 = NZA 2004, 927 = ArbRB online.

9 EuGH v. 9.9.2003 – C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437 – Jaeger, MDR 2003, 1236 = NZA 2003, 1019 = ArbRB 2003, 296 (Müller).

10 BAG v. 14.10.2004 – 6 AZR 564/03, LAG Düsseldorf v. 10.12.2004 – 9 (6) Sa 96/04, GmbHR 2005, 932 = DB 2005, 834 = ArbRB online.

11 BAG v. 25.10.1989 – 2 AZR 633/88, NZA 1990, 561 = ArbRB online.

12 BAG v. 13.11.1986 – 6 AZR 567/83, NZA 1987, 635 = ArbRB online; BAG v. 25.10.1989 – 2 AZR 633/88, NZA 1990, 561 = ArbRB online.

13 BAG v. 29.6.2016 – 5 AZR 716/15, ECLI:DE:BAG:2016:290616.U.5AZR716.15.0, ZIP 2016, 2083 = ArbRB 2016, 195 (Sasse).

14 BAG v. 12.3.2008 – 4 AZR 616/06, DB 2009, 122 = ArbRB online.

15 BAG v. 28.1.2004 – 5 AZR 530/02, MDR 2004, 1006 = NZA 2004, 656 = ArbRB online.

16 EuGH v. 11.1.2007 – C-437/05 – Vorel, FA 2007, 175.

17 So LAG Berlin-Brandenburg v. 4.2.2010 – 2 Sa 498/09, ZTR 2010, 86 = ArbRB online.

18 BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155 = ArbRB 2007, 67 (Marquardt); BAG v. 24.10.2000 – 9 AZR 634/99, NZA 2001, 449 = ArbRB online.

- 19 EuGH v. 3.10.2000 – C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528 – Simap, NZA 2000, 1227 = *ArbRB online*.
- 20 EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15 – Matzak, NZA 2018, 293 = *ArbRB 2018, 99 (Gröne)*; vgl. dazu *Bayreuther*, NZA 2018, 348.
- 20 EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15 – Matzak, NZA 2018, 293 = *ArbRB 2018, 99 (Gröne)*; vgl. dazu *Bayreuther*, NZA 2018, 348.
- 21 BAG v. 17.3.1988 – 6 AZR 268/85, DB 1988, 1855 = *ArbRB online*.
- 22 BAG v. 20.6.2000 – 9 AZR 437/99, NZA 2001, 625 = *ArbRB online*.
- 23 BAG v. 9.10.2003 – 6 AZR 512/02, MDR 2004, 578 = NZA 2004, 393 = *ArbRB 2004, 144 (Ohle)*.
- 24 BAG v. 12.12.2012 – 5 AZR 918/11, *ArbRB online*.
- 25 Vgl. dazu BAG v. 12.3.2008 – 4 AZR 616/06, DB 2009, 122 = *ArbRB online*; BAG v. 28.7.1994 – 6 AZR 76/94, NZA 1995, 999 = *ArbRB online*.