

Zählt Rufbereitschaft zur Arbeitszeit?

ARBEITSZEIT Was gehört grundsätzlich zur Arbeitszeit? Wie sieht es mit der Rufbereitschaft aus, die nach dem derzeitigen deutschen Recht einen Sonderstatus hat? Wie ist zu differenzieren?

VON UWE NAWROT UND WOLF KLIMPE-AUERBACH

DARUM GEHT ES

1. Arbeitszeit geht über die Zeit der tatsächlichen Arbeit hinaus.
2. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind ebenfalls Arbeitszeit-Formen.
3. Zu unterscheiden ist jeweils, ob (und wie) diese Zeiten zu vergüten und ob sie mitbestimmungspflichtig sind.

RECHTSPRECHUNG

Rufbereitschaft = mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit: BAG 21.12.1982 – 1 ABR 14/81; BVerwG 4.9.2012 – 6 P 10.11, PersR 2012, 464.

Nach der Definition der Arbeitszeit gehören zur »Arbeitszeit« nicht nur die Zeiten der tatsächlichen Tätigkeit, sondern auch die Zeiten für damit im Zusammenhang stehende Tätigkeiten: das An- und Ablegen von Arbeitskleidung, Vorbereitungsarbeiten wie das Beladen von Fahrzeugen, Hochfahren von Maschinen und Computersystemen, Duschzeiten und innerbetriebliche Wegezeiten.

Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne

Arbeitszeiten im oben aufgeführten Sinne sind in der Regel zu vergüten, d.h., es handelt sich dabei auch um Arbeitszeit im vergütungspflichtigen Sinne nach § 611a Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Darunter sind die Zeiten zu verstehen, für welche die Arbeitnehmer:innen nach den einschlägigen Regelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) eine Vergütung erwarten dürfen, weil sie ihre Tätigkeit im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erledigen.

WICHTIG

Die Arbeitnehmer:innen dürfen also grundsätzlich für geleistete Arbeitszeit Vergütung verlangen. Der Arbeitgeber darf aber verschiedene Arten von Arbeiten unterschiedlich hoch vergüten, wenn Gesetz, Tarifverträge, Dienst- und Betriebsvereinbarungen oder der Arbeitsvertrag dies erlauben.

Für Beamt:innen wird die Arbeitszeit entsprechend in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV) bzw. in den entsprechenden Verordnungen der Länder geregelt.

Arbeitszeit im Sinne der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder

Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, ihre Verteilung auf die Wochentage und deren vorübergehende Erhöhung oder Verkürzung unterfallen der Mitbestimmung der Personalräte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 BPersVG n.F. (§ 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG a.F.) und den einschlägigen Personalvertretungsgesetzen der Länder.

Der für die Mitbestimmung zugrundeliegende Arbeitszeitbegriff weicht geringfügig vom oben genannten Begriff ab und ist umfassender. Arbeitszeit ist danach strikt von der Freizeit abzugrenzen, in welcher die Beschäftigten keinerlei Einschränkungen durch Arbeitgeber bzw. Dienstherrn unterworfen sind. Damit wird die Freizeit der betroffenen Beschäftigten umfassend dem Schutzbereich der Personalräte zugewiesen.

Die Rufbereitschaft gehört somit auch nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zur mitbestimmungspflichtigen Arbeitszeit, weil diese die Freizeitinteressen der Beschäftigten beeinträchtigt.

FORMEN DER ARBEITSZEIT

Nach deutschem Recht wird die Arbeitszeit je nach Beanspruchung der Beschäftigten unterschieden in:

- Arbeit als zeitlich messbare Tätigkeiten, die aufgrund der Leistungsanforderungen des Arbeitgebers verrichtet werden
- Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftsdienst
- Rufbereitschaft

Nähere Regelungen hierzu – insbesondere im Hinblick auf die Vergütung – finden sich darüber hinaus in Tarifverträgen, z. B. im TV-L oder TVöD, und in Dienstvereinbarungen. Die Begriffe selbst sind vom Gesetzgeber nicht weiter definiert. Die nähere Bestimmung und Einordnung hat in der Folgezeit die Rechtsprechung der deutschen Gerichte übernommen.

Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft

Arbeitszeit ist die Zeitspanne, in welcher der bzw. die Arbeitnehmer:in für den Arbeitgeber zu bestimmten Zeiten an einem bestimmten Ort tätig ist bzw. als Beamter Dienste verrichtet.

Im Unterschied dazu liegt nach der Rechtsprechung Arbeitsbereitschaft vor, wenn der bzw. die Arbeitnehmer:in bei der Arbeit nicht tätig, aber bei »wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung« jederzeit einsatzbereit ist. Beispiele sind etwa die Tätigkeit eines Pförtners in Zeiten ohne Besucherverkehr oder das Warten eines LKW-Fahrers auf Anweisungen oder Material.

Beide Formen der Arbeit sind Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie im vergütungsrechtlichen und im personalvertretungsrechtlichen Sinn.

Sonderfall: Bereitschaftsdienst

Wer Bereitschaftsdienst leistet, muss sich (wie bei der Arbeitsbereitschaft) im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe aufhalten, um bei Anweisung bzw. Bedarf sofort die Arbeit aufnehmen zu können. Anders als bei der Arbeitsbereitschaft muss der bzw. die Arbeitnehmer:in im Falle des Bereitschaftsdienstes nicht unbedingt am Arbeitsplatz anwesend sein und laufend

beobachten, ob Arbeitsbedarf gegeben ist oder nicht. Er bzw. sie kann vielmehr lesen, schlafen oder fernsehen.

Nach der Rechtsprechung des BVerwG liegt Bereitschaftsdienst vor, wenn der Beamte oder die Beamtin sich an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort außerhalb des Privatbereichs zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten hat und erfahrungsgemäß mit einer dienstlichen Inanspruchnahme zu rechnen ist. Diese Form der Arbeitsbereitschaft wird häufig in Krankenhäusern bei Ärzten und Rettungssanitätern bzw. im Polizeivollzugsdienst oder in Feuerwehrdienststellen praktiziert.

RECHTSPRECHUNG

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes wird nach ständiger Rechtsprechung als Arbeitszeit nach dem ArbZG und als mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Arbeitgebers sowie als Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne anerkannt (BAG 28.7.2010 – 5 AZR 342/09; 20.11.2018 – 9 AZR 327/18; 11.10.2017 – 5 AZR 591/16). Zulässig ist es aber – da es an europarechtlichen und gesetzlichen Vorgaben zur sonstigen Bemessung der Stundenvergütung fehlt –, diese Zeiten geringer zu vergüten als die eigentliche Arbeitszeit oder die Arbeitsbereitschaft (BAG 25.3.2021 – 6 AZR 264/20).

Sonderfall: Rufbereitschaft

Anders als beim Bereitschaftsdienst können sich bei der Rufbereitschaft die Beschäftigten in ihrer »Freizeit« an einem selbst gewählten Ort aufhalten und müssen nur nach Aufforderung innerhalb einer vorgegebenen Zeit ihre Arbeit bzw. ihren Dienst antreten. Sie sind also bei der Wahl ihres Aufenthaltsorts und in der Gestaltung ihrer Freizeit weniger beeinträchtigt.

Allerdings soll erst die Zeit des Tätigwerdens nach Abruf nach bisheriger Rechtsprechung des BAG Arbeitszeit und damit zu vergüten sein (mit der Folge, dass sich an die Zeit des Tätigwerdens eine neue Ruhezeit anschließt).

In Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen werden gleichwohl regelmäßig auch für

RECHTSPRECHUNG

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn unverzüglicher Einsatz notwendig und mit Inanspruchnahme zu rechnen ist: BVerwG 17.11.2016 – 2 C 3.16; 22.1.2009 – 2 C 90.07.

Klare Auskunft zu Arbeitszeitfragen



Fischer / Mittlender / Steiner
Arbeitszeitgesetz

Basiskommentar zum ArbZG
2021. 191 Seiten, kartoniert
€ 34,90
ISBN 978-3-7663-6869-0

buchundmehr.de/6869

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

RECHTSPRECHUNG

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn ein Rettungsdienstfahrer innerhalb von 10 Minuten am Arbeitsort sein muss: BAG 19.12.1991 – 6 AZR 592/89. Rufbereitschaft liegt vor, wenn ein Bahnarbeiter 45 Minuten Zeit hat, um am Arbeitsort zu erscheinen: BAG 22.1.2002 – 6 AZR 543/02.

diese Freizeitopfer Vergütungen geregelt, die aber oft deutlich unterhalb der üblichen Vergütung liegen.

Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst? Grenzfälle nach der bisherigen deutschen Rechtsprechung

Auch bei der Rufbereitschaft wird in die Freizeitgestaltung stark eingegriffen: Die Beschäftigten haben meist innerhalb eng umgrenzter Zeitspannen am Arbeitsort zu erscheinen. Die Grenzen zum Bereitschaftsdienst sind fließend. Ist z. B. erforderlich, dass die Beschäftigten in der »Rufbereitschaftszeit« binnen sehr kurzer Zeit am Arbeitsort erscheinen müssen, sind sie in der Wahl ihres Aufenthaltsorts nicht mehr frei, sondern müssen diesen so wählen, dass sie die Vorgaben des Arbeitgebers einhalten können. So hat das BAG bereits entschieden, dass bei Verpflichtung eines Rettungsdienstfahrers, binnen zehn Minuten am Arbeitsort zu sein, keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst gegeben sei. Anders hingegen, wenn ein Bahnarbeiter für Oberlei-

tungen auf Abruf erst binnen 45 Minuten am Arbeitsort erscheinen soll.

Rufbereitschaft nach der EuGH-Rechtsprechung

Bei der Frage, ob und unter welchen Umständen Rufbereitschaft zur Arbeitszeit gehört, handelt es sich um eine Auslegung des Arbeitszeitbegriffs der Arbeitszeitrichtlinie (AZ-RL). Damit steht das letzte Wort dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu und nationale Gerichte haben bei Zweifeln über die europarechtskonforme Auslegung des Begriffs die Fragen dem EuGH zur Beantwortung vorzulegen. ◀



Uwe Nawrot,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
BGHP Partnerschaft von
Rechtsanwält*innen mbB Berlin.



Wolf Klimpe-Auerbach,
RiArbG a.D., Rechtsanwalt,
BGHP Partnerschaft von
Rechtsanwält*innen mbB Berlin.

EUGH-RECHTSPRECHUNG »MATZAK«

Der EuGH hatte im Fall des Feuerwehrmanns Matzak gegen die belgische Stadt Nevilles zu entscheiden, ob Zeiten der Rufbereitschaft, in welchen der Arbeitnehmer zwar seinen Aufenthaltsort frei wählen kann, aber bei Anruf innerhalb von acht Minuten am Arbeitsort zu erscheinen hat, zur Arbeitszeit gehören oder zur Ruhezeit.

Der EuGH wertete in diesem Fall die Rufbereitschaft als Arbeitszeit (EuGH 21.2.2018 – C-518/15): »Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während derer er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als »Arbeitszeit« anzusehen ist.«

Das Gericht benannte zwei maßgebliche Abgrenzungskriterien für die Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit im System der Rufbereitschaft:

- Falls der Arbeitnehmer zwar erreichbar sein muss, gleichzeitig aber über seine Zeit frei verfügen kann, ist nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit gerufen wird, als Arbeitszeit zu betrachten.
- Falls darüber hinaus indes weitere Anweisungen durch den Arbeitgeber hinzutreten, die den Arbeitnehmer in seiner Freizeit einschränken (insbesondere durch die Vorgabe von strengen zeitlichen und örtlichen Kriterien), dann liegt unabhängig davon, ob während der Bereitschaft tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, Arbeitszeit vor.

Hinsichtlich der Bestimmung des Begriffs der Arbeitszeit im Sinne des Art. 2 Nr. 1 AZ-RL bekräftigte der EuGH in dieser Entscheidung seine Auffassung, dass es den jeweiligen Mitgliedstaaten nur gestattet ist, günstigere Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer:innen vorzusehen; eine restriktivere Definition schloss er dagegen aus.