

<b>Autor:</b>	Dr. Christopher Weuthen, RA
<b>Datum:</b>	15.06.2021
<b>Quelle:</b>	
<b>Normen:</b>	§ 7 ArbZG, 32003L0088, 32003L0088
<b>Fundstelle:</b>	AnwZert ArbR 12/2021 Anm. 2
<b>Herausgeber:</b>	Edith Linnartz, RA'in, Koblenz
<b>Zitiervorschlag:</b>	Weuthen, AnwZert ArbR 12/2021 Anm. 2

---

## **Rufbereitschaftsdienste auf dem Prüfstand des EuGH: Arbeitszeit oder Ruhezeit im Sinne der europäischen Arbeitszeitrichtlinie?**

### **A. Einleitung**

Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft – diese in der betrieblichen Praxis zahlreich und regelmäßig vorkommenden Formen des Bereithaltens zur Arbeit beschäftigen Rechtsprechung und Arbeitsrechtswissenschaft seit Jahrzehnten. Während die nationalen Gerichte dabei häufig über die Vergütungspflicht derartiger Bereitschaftsdienste zu entscheiden haben, liegt auf europäischer Ebene der Fokus auf der arbeitszeitrechtlichen Bewertung von Bereitschaftsdiensten. Die jüngste Entscheidung des EuGH vom 09.03.2021<sup>1</sup> zur Rufbereitschaft eines deutschen Feuerwehrmannes gibt Anlass, die arbeitszeitrechtliche Bewertung von Bereitschaftsdiensten näher zu beleuchten.

### **B. Die Rechtslage**

#### **I. Objektive Darstellung der Rechtslage**

##### **1. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft - Definition und Praxisbeispiele**

Die in der Überschrift genannten Begriffe eint der ihnen gemeinsame Wortteil der „Bereitschaft“. Es handelt sich also um Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer auf eine in der Zukunft liegende Arbeitsaufforderung vorbereitet sein muss und in unterschiedlichem Ausmaß dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Der Gesetzgeber verwendet diese Begriffe in § 7 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) ebenfalls, ohne diese jedoch zu definieren. Diese Aufgabe haben Rechtsprechung und Literatur übernommen, wobei sich die nachfolgenden Definitionen etabliert haben:

##### **a) Arbeitsbereitschaft**

Unter dem Begriff der Arbeitsbereitschaft wird die wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung verstanden. Es handelt sich dabei um ein Bereithalten zur Arbeitstätigkeit, um ggf. von sich aus tätig zu werden.<sup>2</sup> Klassisches Beispiel ist beispielsweise der Pförtner, welcher nur auf ein bestimmtes optisches oder akustisches Signal hin tätig werden oder in regelmäßigen Zeitabständen bestimmte Kontrollen durchführen muss. Die Zeiträume ohne Tätigkeiten sind arbeitszeitrechtlich als Arbeitsbereitschaft zu qualifizieren.

##### **b) Bereitschaftsdienst**

Als Bereitschaftsdienst werden gemeinhin solche Konstellationen umfasst, „während derer der Arbeitnehmer, ohne dass er unmittelbar am Arbeitsplatz anwesend sein müsste, sich für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat,

damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah aufnehmen kann.“<sup>3</sup> Typische Bereitschaftsdienste leisten etwa Feuerwehrleute, die während ihres Schichtdienstes in ihnen eigens dafür auf der Feuerwache zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten eigenen Interessen und Aktivitäten nachgehen können und nur in Einsatzfällen ihre Arbeit aufnehmen müssen.

### **c) Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können.<sup>4</sup> Der maßgebliche Unterschied zum Bereitschaftsdienst besteht darin, dass der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft selbst bestimmen kann – seine Verpflichtung besteht insbesondere in der Sicherstellung einer jederzeitigen Erreichbarkeit.

## **2. Arbeitszeitrechtliche Qualifizierung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst**

Während die Arbeitsbereitschaft in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht unbestritten als Arbeitszeit zu werten ist,<sup>5</sup> ist die arbeitszeitrechtliche Bewertung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften seit Jahrzehnten stark umstritten. Das liegt vor allem daran, dass die arbeitszeitrechtliche – nicht aber die vergütungsrechtliche – Bewertung derartiger Arbeitsformen zwingend unter Berücksichtigung der RL 2003/88/EG, besser bekannt als „Arbeitszeitrichtlinie“, erfolgen muss. Der EuGH hat seit seiner vielbeachteten „SIMAP“-Entscheidung<sup>6</sup> aus dem Jahr 2000 in mehreren Folgeentscheidungen keine Zweifel daran gelassen, dass Bereitschaftsdienst mit der Verpflichtung zur Anwesenheit am Arbeitsplatz Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie ist.<sup>7</sup> Die mit dem Richtlinienwortlaut in Bezug die Arbeitszeitdefinition nicht gänzlich vereinbare Rechtsprechung des EuGH hat in der Literatur viel Kritik hervorgerufen<sup>8</sup> und in der Praxis dazu geführt, dass ein Großteil der Mitgliedstaaten mittlerweile Ausnahmeregelungen zur Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit – das sog. „Opt-out“ – eingeführt hat. Damit soll Branchen mit hohen Anteilen von Bereitschaftsdiensten (etwa im öffentlichen Sektor sowie in Krankenhäusern) ermöglicht werden, trotz teilweiser langer Bereitschaftsdienste die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie in Bezug auf die Höchstarbeitszeit einzuhalten. Der gemäß Art. 1 der Arbeitszeitrichtlinie verfolgte Zweck – die Wahrung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung – wird durch die zahlreichen Ausnahmeregelungen mittlerweile konterkariert.

## **3. Arbeitszeitrechtliche Qualifizierung von Rufbereitschaft**

Dagegen zählt die Rufbereitschaft arbeitszeitrechtlich nicht zur Arbeitszeit, solange der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft keine tatsächlichen Tätigkeiten für den Arbeitgeber erbringt.<sup>9</sup> Denn der Arbeitnehmer ist nicht nur in der Gestaltung seiner Zeit frei, sondern darüber hinaus auch in der Wahl seines Aufenthaltsortes. Doch auch wenn der Arbeitgeber den konkreten Aufenthaltsort des Arbeitnehmers nicht einseitig vorgeben kann, wird er in der Praxis häufig Vorgaben dahingehend machen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitnehmer im Fall einer tatsächlichen Anforderung einsatzbereit zu sein hat. Mittelbar schränkt der Arbeitgeber durch die Vorgabe kurzer Reaktionszeiten auf eine Anforderung die Aktivitäten des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaftszeit ein. Mit der Frage, ob und wann diese Einschränkung dazu führen, dass auch die Rufbereitschaft entgegen der bisherigen Bewertung im nationalen Recht der Arbeitszeit zuzurechnen ist, hat sich der EuGH nunmehr beschäftigt.

## **4. Vorlagefrage des VG Darmstadt und Entscheidung des EuGH**

Die Entscheidung des EuGH erfolgte im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens des VG Darmstadt<sup>10</sup>. Diesem Ersuchen lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger ist als verbeamteter Feuerwehrmann tätig. Im Rahmen dieser Tätigkeit wird er zu durchschnittlich 40 sog. BvE-Diensten pro Jahr herangezogen. Während dieser Dienste kann der Kläger seinen Aufenthaltsort frei wählen. Er muss jedoch jederzeit seine Einsatzkleidung bereithalten und ein vom Arbeitgeber gestelltes Einsatzfahrzeug mit sich führen, eingehende Anrufe sofort entgegennehmen können und in der Lage sein, innerhalb von

20 Minuten in Einsatzkleidung und mit seinem Dienstfahrzeug unter Inanspruchnahme der für dieses Fahrzeug geltenden Sonder- und Wegerechte die Stadtgrenze zu erreichen.

Der EuGH hat die Vorlagefrage des Verwaltungsgerichts zusammengefasst dahingehend beantwortet, dass Rufbereitschaftsdienste wie in dem hier vorliegenden Sachverhalt nicht von vornherein Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie seien.<sup>11</sup> Sie könnten jedoch in vollem Umfang Arbeitszeit darstellen, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls ergebe, dass die Zeitvorgabe im Anforderungsfall und ggf. die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit dazu führten, dass der Arbeitnehmer objektiv gesehen ganz erheblichen Beeinträchtigungen in Bezug auf die freie Gestaltung der „arbeitsfreien“ Zeit unterliege.

## **II. Rechtliche Würdigung**

Die Entscheidung kommt nicht überraschend. Der EuGH setzt seine insgesamt restriktive Rechtsprechung zur Bereitschaftszeit konsequent fort und verweist erneut darauf, dass die Arbeitszeitrichtlinie keine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit vorsieht.

Neu ist allerdings, dass der EuGH zur Bewertung der Frage, ob Rufbereitschaftszeiten der Arbeitszeit oder der Ruhezeit zuzuordnen sind, nun verstärkt auf die tatsächliche Inanspruchnahme und Bindung des Arbeitnehmers abstellt. In seinen Entscheidungen zum Bereitschaftsdienst hat der EuGH dagegen ausschließlich auf die bloße Präsenz des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz abgestellt und betont, dass die Intensität der Beanspruchung kein wesentliches Merkmal des Arbeitszeitbegriffes der Richtlinie sei.<sup>12</sup> Dieser Wandel in der Rechtsprechung des EuGH ist zu begrüßen. Denn aus einem arbeitsschutzrechtlichen Blickwinkel ist die Fokussierung auf die Intensität der Arbeitsleistung im Sinne der Beanspruchungstheorie ein sachgerechtes Abgrenzungskriterium zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit.

Ebenso verfolgt der EuGH einen richtigen Weg, indem er betont, dass die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit anhand allgemeiner und objektiver Kriterien erfolgen müsse. Organisatorische und vom Arbeitgeber nicht beeinflussbare Umstände (bspw. die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsort oder geografische Einschränkungen) können bei der Beurteilung, ob Bereitschaftszeit Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie darstellt, nicht berücksichtigt werden.

Die nunmehr vom EuGH gemachten Vorgaben erlauben den nationalen Gerichten eine differenzierende Betrachtung von Rufbereitschaftsdiensten anhand klarer und in arbeitsschutzrechtlicher Hinsicht sachgerechter Kriterien.

## **C. Auswirkungen für die Praxis**

In Bezug auf die arbeitszeitrechtliche Bewertung von (Ruf-)Bereitschaftsdiensten wird sich die Praxis auch weiterhin auf eine stark einzelfallgeprägte Rechtsprechung einstellen müssen. Gleichwohl gibt die aktuelle Entscheidung des EuGH dem Rechtsanwender klare Abgrenzungskriterien an die Hand. Zukünftig wird die arbeitszeitrechtliche Beurteilung von Rufbereitschaftsdiensten vorrangig auf Grundlage der nachfolgend zusammengefassten objektiven Umstände zu erfolgen haben:

- Länge der vom Arbeitgeber eingeräumten Reaktionsfrist im Falle einer Anforderung.  
Hier gilt: Je kürzer die dem Arbeitnehmer eingeräumte Reaktionsfrist ist, desto eher ist die Rufbereitschaft vollständig als Arbeitszeit anzusehen.
- Objektive und vom Arbeitgeber beeinflussbare Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten der Bereitschaftszeit (etwa durch das Erfordernis, während der Bereitschaftszeit spezielle Ausrüstung mitzuführen) sind ebenso zu berücksichtigen wie vom Arbeitgeber gewährte Erleichterungen in Bezug auf die Reaktionsfrist (bspw. die Stellung eines Dienst- oder Einsatzfahrzeuges, mit dem Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung und Wegerechte in Anspruch genommen werden können).

- Ebenfalls zu berücksichtigen ist die durchschnittliche Häufigkeit sowie Dauer von Einsätzen bzw. Inanspruchnahmen durch den Arbeitgeber während der Bereitschaftszeit, soweit dies auf Grundlage einer objektiven Schätzung möglich ist.

#### **D. Literaturempfehlungen**

Weuthen, Die arbeitszeitrechtliche Bewertung des Bereitschaftsdienstes durch den EuGH - Wirksamer Arbeitnehmerschutz oder Blockade flexibler Arbeitszeitgestaltung? - Zugleich eine Untersuchung der Grundlagen und Charakteristika des Bereitschaftsdienstes im nationalen, internationalen und supranationalen Recht, 2019.

Wank in: ErfKomm, 21. Aufl. 2021, § 2 ArbZG Rn. 20 ff.

#### **Fußnoten**

- 1) EuGH, Urt. v. 09.03.2021 - C-580/19 - NZA 2021, 489 „R J / Stadt Offenbach am Main“; dazu auch Kohte, jurisPR-ArbR 11/2021 Anm. 4.
- 2) Wank in: ErfKomm, 21. Aufl. 2021, § 2 ArbZG Rn. 21 f.
- 3) BAG, Beschl. v. 18.02.2003 - 1 ABR 2/02 - NZA 2003, 742, 745.
- 4) BAG, Urt. v. 11.07.2006 - 9 AZR 519/05 - NZA 2007, 155, 158.
- 5) BVerwG, Urt. v. 19.01.1988 - 1 C 11/85 - NZA 1988, 881.
- 6) EuGH, Urt. v. 03.10.2000 - C-303/98 - NZA 2000, 1227 „SIMAP“.

- 7) Für einen detaillierten Überblick der Rechtsprechung vgl. Weuthen, Die arbeitszeitrechtliche Bewertung des Bereitschaftsdienstes durch den EuGH, 2019, S. 131 ff.
- 8) Litschen, NZA 2001, 1355, Tietje, NZA 2001, 241, 242.
- 9) BVerwG, Urt. v. 19.01.1988 - 1 C 11/85 - NZA 1988, 881; Wank in: ErfKomm, § 2 ArbZG Rn. 31.
- 10) VG Darmstadt, Beschl. v. 21.02.2019 - 1 K 1188/15.DA.
- 11) EuGH, Urt. v. 09.03.2021 - C-580/19 - NZA 2021, 489.
- 12) EuGH, Urt. v. 01.12.2005 - C-14/04 - NZA 2006, 89 „Dellas“.