



Jan Kutscher

23.07.2021

Rufbereitschaft

Die Rechtslage in Deutschland nach den EuGH-Urteilen vom 09. März 2021 sowie dem BAG-Urteil vom 25. März 2021

Die beiden EuGH-Urteile vom 09. März 2021

Am 09. März hat die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in zwei Vorabentscheidungsersuchen nationaler Gerichte nach Art. 267 AEUV¹ Urteile zu Rufbereitschaftsfragestellungen gefällt:

- Im ersten Fall² ging es um einen slowenischen Sendeantennentechniker. Dieser hatte zwar die relativ großzügige zeitliche Vorgabe, sich innerhalb einer Stunde am Arbeitsplatz einzufinden, er monierte jedoch, dass es aufgrund der örtlichen Lage des Arbeitsplatzes erforderlich gewesen sei, sich während der Rufbereitschaft in dessen Nähe aufzuhalten. Die Arbeitgeberin stellte ihm während der Rufbereitschaft eine Aufenthaltsmöglichkeit im Gebäude der Sendeanlagen zur Verfügung. Aufgrund der Gesamtumstände habe er nicht frei über seine Zeit verfügen können und am Ort der Arbeitserbringung gelebt. Zudem habe es dort nicht viele Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gegeben, so dass er den größten Teil der Rufbereitschaft in diesen Anlagen verbracht habe.
- Beim zweiten Fall³ klagte ein beamteter Feuerwehrmann (der im EU-rechtlichen Sinne ebenfalls ein „Arbeitnehmer“ ist) aus Offenbach am Main, dass er auf der Grundlage der hessischen *Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren* in seiner Funktion als Einsatzleiter eine Eingreifzeit von 20 Minuten einzuhalten hat (die allerdings in der Einsatzverfügung der Stadt dergestalt „aufgeweicht“ wurde, dass sie bereits dann als eingehalten galt, wenn der Beamte von seinem Aufenthaltsort bis zur Offenbacher Stadtgrenze unter Inanspruchnahme von

¹ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union; Art. 267 lautet: „Der Gerichtshof der Europäischen Union entscheidet im Wege der Vorabentscheidung a) über die Auslegung der Verträge [...]. Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt und hält dieses Gericht eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, so kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen [...].“

² EuGH Ur. C-344/19;

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238662&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=684580>

³ EuGH Ur. C-580/19;

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=684717>



Sonder- und Wegerechten, d.h. Fahrt mit Blaulicht, bei mittlerer Verkehrsdichte und normalen Straßen- und Witterungsverhältnissen 20 Minuten einhält). Der Dienstantritt muss verständlicherweise in Einsatzkleidung erfolgen, die der Beamte daher (ebenso wie das Einsatzfahrzeug) während der Rufbereitschaft mit sich zu führen hat.

Die Hoffnung der Kläger in den beiden dem EuGH vorgelegten Verfahren, dass aufgrund der jeweiligen Rahmenbedingungen keine Rufbereitschaft, sondern stattdessen Arbeitszeit im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie⁴ vorliege (und sie daher aufgrund der jeweiligen arbeitsvertraglichen Regelungen Anspruch auf eine höhere Vergütung hätten), hat sich *nicht* erfüllt. Der EuGH hat vielmehr die konkreten streitigen Angelegenheiten an die beiden nationalen Gerichte zurückverwiesen und lediglich „Leitplanken“ beschrieben, die bei deren Entscheidung, ob es sich um Rufbereitschaft oder stattdessen zum Beispiel Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft – und damit jeweils um Arbeitszeit i.S.d. EU-Arbeitszeitrichtlinie – handelt, zu berücksichtigen sind.

Zunächst einmal hat der EuGH klargestellt: Wenn der Arbeitsplatz die Wohnung des Arbeitnehmers einschließt (z.B. bei Remote-Tätigkeiten), führt die Verpflichtung für ihn, während der Rufbereitschaft am häuslichen Arbeitsplatz zu verbleiben, *nicht* automatisch dazu, dass sie als Arbeitszeit i.S.d. EU-Arbeitszeitrichtlinie zu qualifizieren ist.⁵ Auch das Zurverfügungstellen einer Dienstunterkunft am Arbeitsort oder in dessen unmittelbarer Nähe ist nicht ausschlaggebend für die Einstufung als Arbeitszeit i.S.d. EU-Arbeitszeitrichtlinie, „sofern der Arbeitnehmer während dieser Zeiträume keinen Einschränkungen von solcher Art unterliegt, dass seine Möglichkeit, sich seinen privaten Interessen zu widmen, dadurch objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt würde“⁶ und er nicht verpflichtet ist, sich in der Dienstunterkunft aufzuhalten.⁷

Darüber hinaus hat der EuGH Kriterien benannt, die es bei einer gerichtlichen Zuordnung zur Rufbereitschaft bzw. Arbeitszeit i.S.d. EU-Arbeitszeitrichtlinie einzubeziehen und abzuwägen gilt. Diese betreffen maßgeblich

- die Länge der Reaktionszeitvorgabe (in diesem Zusammenhang auch einschließlich z.B. der Frage, ob den Rufbereitschaftseinsätzen ohne Ortsveränderung nachgekommen werden kann) sowie
- die durchschnittliche Häufigkeit und Dauer der Einsätze innerhalb der Rufbereitschaft.

⁴ RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung;
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>

⁵ EuGH Ur. C-344/19, Rn. 43; EuGH Ur. C-580/19, Rn. 43.

⁶ EuGH Ur. C-344/19, Rn. 50.

⁷ EuGH Ur. C-344/19, Urteil.



Es kommt gemäß der EuGH-Auffassung bei der Gesamtbeurteilung aller Umstände dann darauf an, ob die freie Gestaltung und für die eigenen Interessen nutzbare einsatzfreie Rufbereitschaftszeit „ganz erheblich“⁸ beeinträchtigt ist. Wenn dies der Fall sei, spräche dies dafür, dass Arbeitszeit i.S.d. EU-Richtlinie vorliege.

Das BAG-Urteil vom 25. März 2021

Die obigen Entscheidungen des EuGH noch abwartend, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zwei Wochen später zu einem weiteren Rufbereitschaftsfall entschieden.⁹ Seit dem 29. Juni 2021 liegt auch die schriftliche Urteilsbegründung vor.

Der Tatbestand

Der Kläger, ein Oberarzt an einem Universitätsklinikum, leistet ärztlichen „Hintergrunddienst“ (dies ist vergleichbar mit einem „Second Level Backup Support“). Der „Hintergrunddienst“ wurde vom beklagten Universitätsklinikum als Rufbereitschaft angeordnet – mit folgenden Festlegungen:

- Es bestand die Verpflichtung zur telefonischen Erreichbarkeit.
- Darüber hinaus bestanden keine weiteren ausdrücklichen Vorgaben des Arbeitgebers hinsichtlich Aufenthaltsort oder Zeitspanne, innerhalb derer die Arbeit aufzunehmen war.
- Während der Rufbereitschaft hatte der Oberarzt u.a. Organtransplantationsangebote der Stiftung Eurotransplant zu bearbeiten, die ggf. im sog. „beschleunigten Vermittlungsverfahren“ erfolgten. Dabei sind innerhalb von 30 Minuten die von Eurotransplant mitgeteilten Daten zu prüfen, in Betracht kommende Patienten und der zuständige Dialysearzt telefonisch zu kontaktieren sowie gegenüber Eurotransplant die Annahme des Angebots zu erklären.

Dies hatte zur Folge, dass bei einem entsprechenden Anruf von Eurotransplant die Arbeit sofort aufzunehmen war, wobei sich der Oberarzt in diesen 30 Minuten nicht ins Krankenhaus begeben musste, sondern die erforderlichen Tätigkeiten von seinem jeweiligen Aufenthaltsort aus ausführen konnte.

- Zu diesem Zweck war vom Oberarzt stets ein Aktenordner während der Rufbereitschaft mit den relevanten Informationen mitzuführen.

Die Rufbereitschaften waren durchschnittlich wie folgt ausgelastet:

⁸ EuGH Ur. C-580/19, Rn. 55.

⁹ BAG Ur. 6 AZR 264/20 v. 25.03.2021.



- In 4,18% der Rufbereitschaftsstunden wurden tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht.
- In 47,4% der Rufbereitschaften – also in knapp jeder zweiten Rufbereitschaft – erfolgte eine Inanspruchnahme (21,1% ausschließlich telefonisch, 26,3% waren auch mit einem Einsatz im Klinikum verbunden).

Es gilt der Tarifvertrag der Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte/TdL). In § 7 Abs. 6 Satz 2 TV-Ärzte/TdL heißt es: „Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

Aus den Entscheidungsgründen

a) arbeitszeitschutzrechtliche Einordnung

Gemäß seiner bisherigen Rechtsprechung erläutert das BAG, dass es für Rufbereitschaft kennzeichnend ist, „dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen darf, deren Dauer den Einsatz nicht gefährdet und die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall gewährleistet.“ Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten darf, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft [...].“ (Rn 14)

Allerdings, so fasst das BAG seine bisherige Rechtsprechung zusammen, können Aufenthaltsbeschränkungen „auch konkludent erfolgen.“ Wenn der Arbeitgeber beispielsweise die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme genau vorgibt und diese Zeitspanne so kurz bemisst, „dass sie einer Aufenthaltsbeschränkung gleichkommt“ [...]. In einem solchen Fall ersetzt der Arbeitgeber die örtlichen Beschränkungen lediglich durch den Faktor Zeit [...].“ Wann dies eine Anordnung von Bereitschaftsdienst darstellt, „ist letztlich eine Frage des Einzelfalls [...].“ (Rn 15)

Neu ist hingegen die Aussage des BAG, dass es dem Vorliegen von Rufbereitschaft nicht entgegensteht, „wenn der Arbeitnehmer sich nach Abruf nicht vom Aufenthalts- zum Arbeitsort begeben muss, sondern seine Arbeitsleistung telefonisch sofort bei Abruf erbringt.“ (Rn 16)

Auch dass der Oberarzt „zusätzlich einen Ordner mit sensiblen Daten mit sich führen musste, schränkte ihn [...] nicht in einem solchen Maße zusätzlich ein, dass dies einer Qualifikation als Rufbereitschaft entgegenstünde.“ (Rn 19)

b) vergütungsrechtliche Einordnung

Darüber hinaus beschäftigte sich das BAG mit der vergütungsrechtlichen Einordnung des oberärztlichen „Hintergrunddienstes“ als Rufbereitschaft, für die die jeweiligen Formulierungen im anzuwendenden Tarifvertrag ausschlaggebend sind. Danach ist die einzige tarifliche Tatbestandsvoraussetzung für die vergütungsrechtliche Bewertung als Rufbereitschaft, „dass die Ärzte in dieser Zeit nach der



Anordnung des Arbeitgebers ihren Aufenthaltsort in den Grenzen, die der Zweck der Rufbereitschaft vorgibt, frei wählen können.“ (Rn 12) Allerdings wandelt sich tarifwidrig angeordnete Rufbereitschaft nicht automatisch in Bereitschaftsdienst um. (Rn 22)

Aufgrund der Tarifbestimmung, nach der Rufbereitschaft nur dann angeordnet werden darf, „wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt“ (§ 7 Abs. 6 Satz 2 TV-Ärzte/TdL), sind laut BAG folgende drei Faktoren von Bedeutung:

1. der „Prozentsatz von Arbeitsanfall (Anteil der tatsächlichen Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Rufbereitschaft, sog. Arbeitsleistungsanteil)“;
2. der „Anteil von Rufbereitschaften mit tatsächlichen Inanspruchnahmen in Relation zur Gesamtzahl der Rufbereitschaften“;
3. die „Häufigkeit und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze während der jeweiligen Rufbereitschaften [...]“,

„ohne dass sich eine absolute Grenze ziehen lässt [...].“ (Rn 23)

In der Gesamtschau dieser Umstände kam das BAG im konkreten Fall zu dem Ergebnis, dass der durchschnittliche Arbeitsleistungsanteil von insgesamt rund vier Prozent i.V.m. einem durchschnittlichen Arbeitsanfall in nahezu der Hälfte aller Rufbereitschaften (dabei mehr als einem Viertel aller Rufbereitschaften mit einem Einsatz im Klinikum) *nicht* die tarifvertragliche Voraussetzung erfüllt hat, nach der erfahrungsgemäß lediglich im Ausnahmefall Arbeit anfallen darf. (Rn 27)

Auch wenn das Universitätsklinikum statt Rufbereitschaft hätte Bereitschaftsdienst anordnen müssen (was für den klagenden Oberarzt mit einer höheren Vergütung verbunden gewesen wäre), führt laut BAG diese tarifwidrige Anordnung von Rufbereitschaft durch den Arbeitgeber *nicht* dazu, dass sie automatisch in Bereitschaftsdienst umzuwandeln ist. Denn „ein bestimmter Arbeitsleistungsanteil ist weder der tariflichen Definition des Bereitschaftsdienstes [...] noch der der Rufbereitschaft [...] begriffsimmanent.“ Auch tarifwidrig angeordnete Rufbereitschaft ist nach § 9 Abs. 1 TV-Ärzte/TdL lediglich als solche zu vergüten. (Rn 29)

Dennoch, so das BAG, wird der betroffene Arbeitnehmer „hierdurch gleichwohl nicht rechtsschutzlos gestellt.“ Schließlich kann er „individualrechtlich die Ableistung tarifwidrig angeordneter Rufbereitschaften verweigern.“ Und kollektivrechtlich „ist es die Aufgabe des Betriebsrats, im Rahmen der ihm zustehenden Mitbestimmungsrechte auf die Einhaltung der anzuwendenden Tarifverträge zu achten.“ (Rn 31)



Auswirkungen auf die deutsche Rechtsprechung zur Rufbereitschaft

Eine grundlegende Änderung der Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte zur Frage, ob Rufbereitschaft oder Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes vorliegt, dürfte sich aus den beiden EuGH-Urteilen sowie dem BAG-Urteil vom März 2021 nicht ergeben.

Lediglich dürfte die vom BAG betonte Zulässigkeit des sofortigen Erbringens von Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort bei Abruf in der Rufbereitschaft – was sich neben den im BAG-Urteil betrachteten telefonischen Leistungen auch auf weitere mobil erbringbare Datentransferleistungen erstrecken dürfte – in die künftige Rechtsprechung einfließen. I.V.m. den Klarstellungen in den beiden EuGH-Urteilen, wonach selbst die Verpflichtung für den Arbeitnehmer, während der Rufbereitschaft am häuslichen Arbeitsplatz zu verbleiben, nicht automatisch dazu führt, dass diese Zeit als Arbeitszeit i.S.d. EU-Arbeitszeitrichtlinie zu qualifizieren ist, wird der technischen Entwicklung Rechnung getragen. Denn in immer mehr Rufbereitschaften sind Remote-Tätigkeiten auszuführen, die der Arbeitnehmer ohne Aufsuchen des Betriebs ausführen kann, die aber eine sofortige Aufnahme der Tätigkeit erfordern.

So kann man wohl vorerst weiterhin davon ausgehen, dass die bisherige Linie des BAG bei der **arbeitszeitschutzrechtlichen Bewertung** fortgeführt wird, zumal das BAG in seinem Urteil vom 25. März 2021 auch mehrfach auf seine bisherigen Rufbereitschaftsurteile hinweist (Rn 13 ff.).

Hier eine Übersicht über die einschlägigen bisherigen BAG-Urteilen zur Reaktionszeitvorgabe bei Rufbereitschaft:

- Es besteht keine Verpflichtung für den Arbeitnehmer, bei Rufbereitschaft die Arbeit innerhalb bei vom Arbeitgeber vorgegebenen 20 Minuten nach Abruf aufzunehmen. Eine derart kurze Reaktionszeitvorgabe ist mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren. Wegezeiten in der Größenordnung der vom betreffenden Arbeitnehmer benötigten 25 bis 30 Minuten sind laut BAG nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber generell hinzunehmen.¹⁰
- Eine vom Arbeitgeber festgelegte Zeitvorgabe für das Eintreffen am Einsatzort von 45 Minuten führt nicht dazu, dass Arbeitsbereitschaft vorliegt. Auch wenn sich der Kläger wegen dieser Zeitvorgabe während der Rufbereitschaft nicht in seiner Wohnung aufhalten konnte, musste er sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderlief.¹¹

¹⁰ BAG Ur t. 6 AZR 214/00 v. 21.01.2002; vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz Ur t. 11 Sa 81/12 v. 20.09.2012; VGH Baden-Württemberg Ur t. 4 S 94/12 v. 26.06.2013.

¹¹ BAG Ur t. 6 AZR 543/02 v. 22.01.2004



- Die in einem anderen Fall vom Arbeitgeber vorgegebene Reaktionszeit von ebenfalls 45 Minuten zwischen Information des Arbeitnehmers und Aufnahme der Tätigkeit bezeichnete das BAG als „großzügig bemessen“.¹²

Zeitliche Vorgaben für das Eintreffen am Arbeitsort innerhalb der Rufbereitschaft sind also statthaft – und vielfach auch haftungsrechtlich geboten. Leider liegt noch kein höchstrichterliches Urteil über eine zulässige Mindestdauer vor. Nach den oben angeführten BAG-Urteilen dürfte bei Rufbereitschaft weiterhin eine Reaktionszeitvorgabe zwischen 30 und 45 Minuten rechtskonform sein.

Ob es Fälle gibt, in denen sie auch auf weniger als 30 Minuten verkürzt werden kann, ist nach den März-Urteilen von EuGH und BAG nicht ausgeschlossen. Dass das BAG in seinem Urteil vom 25.03.2021 betont, dass dies „letztlich eine Frage des Einzelfalls“ sei (Rn 15), macht es für die Unternehmen leider nicht einfacher.

¹² BAG Ur. 10 AZR 9/13 v. 16.10.2013, Rn. 36