



Jan Kutscher

07. April 2021

Rufbereitschaft Rechtslage in Deutschland nach den EuGH-Urteilen vom 09. März 2021

Vorab-Hinweis:

Zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) v. 25.03.2021 (6 AZR 264/20; Vorinstanz: LAG Köln, Ur. v. 04.03.2020, 3 Sa 218/19) zur vergütungsrechtlichen Einordnung eines ärztlichen Hintergrunddienstes als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst liegt noch keine schriftliche Urteilsbegründung vor. Der BAG-Pressmitteilung 06/21 ist jedoch zu entnehmen, dass das BAG „auf der Linie“ der nachstehend behandelten EuGH-Entscheidungen geurteilt hat: „Mit der Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich aufzunehmen, ist keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung verbunden.“

Die wesentliche vom BAG zu entscheidende vergütungsrechtliche Frage betraf die Zulässigkeit der Anordnung einer Rufbereitschaft angesichts der in vielen Tarifverträgen und AVRen im Gesundheitswesen nicht unüblichen Formulierung, wonach eine Anordnung von Rufbereitschaft nur bei zu erwartender Inanspruchnahme „in Ausnahmefällen“ erfolgen darf. Hierzu urteilte das BAG, dass das Klinikum „in der Gesamtschau dieser Umstände“ zwar die Rufbereitschaften nicht hätte anordnen dürfen, dies aber trotzdem nicht zu der vom Arzt begehrten höheren Vergütung führe.

Sobald die schriftliche Begründung zu diesem Urteil vorliegt, informieren wir Sie über unseren Newsletter.

Die EuGH-Urteile

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 Sendeanlagentechniker. 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

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>



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 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,

³ EuGH Urt. 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>

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



dass seine Möglichkeit, sich seinen privaten Interessen zu widmen, dadurch objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt würde⁶ 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.

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.

Auswirkungen auf die deutsche Rechtsprechung zur Rufbereitschaft

Eine grundlegende Änderung der Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte zu Fragen, ob Rufbereitschaft oder Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes vorliegt, lässt sich mit den beiden EuGH-Urteilen *nicht* rechtfertigen. So kann man wohl vorerst weiterhin davon ausgehen, dass die bisherige Linie des Bundesarbeitsgerichts (BAG) fortgeführt wird. Hier eine Übersicht über die einschlägigen BAG-Urteile:

- 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 vereinbar. Wegezeiten in der Größenordnung der vom betreffenden Arbeitnehmer benötigten 25 bis 30 Minuten sind laut BAG nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber generell hinzunehmen.⁹
- Eine vom Arbeitgeber festgelegte Zeitvorgabe für das Eintreffen am Einsatzort von 45 Minuten führt nicht dazu, dass Arbeitsbereitschaft vorliegt.

⁶ EuGH Ur. C-344/19, Rn. 50.

⁷ EuGH Ur. C-344/19, Urteil.

⁸ EuGH Ur. C-580/19, Rn. 55.

⁹ BAG Ur. 6 AZR 214/00 v. 21.01.2002; vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz Ur. 11 Sa 81/12 v. 20.09.2012; VGH Baden-Württemberg Ur. 4 S 94/12 v. 26.06.2013.



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.¹⁰

- 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“.¹¹

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. Nach den neuen EuGH-Urteilen ist es nicht ausgeschlossen, dass sie auch auf (ggf. deutlich) weniger als 30 Minuten verkürzt werden kann.

¹⁰ BAG Urt. 6 AZR 543/02 v. 22.01.2004

¹¹ BAG Urt. 10 AZR 9/13 v. 16.10.2013, Rn. 36