

Jan Kutscher

05. März 2018

Rufbereitschaft: Keine Änderung der Rechtslage in Deutschland

Ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH Urt. C-518/15 v. 21.02.2018¹ führt derzeit zu Verunsicherungen, ob Rufbereitschaft künftig als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu gelten habe. Dies hätte in vielen Betrieben beträchtliche Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitszeitsysteme und würde Personalbedarf und -kosten erhöhen.

So lässt sich beispielsweise auf der Homepage der Ärztegewerkschaft *Marburger Bund* nachlesen: „Nach dem Urteil ist die Zeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers innerhalb einer bestimmten Zeitspanne Folge zu leisten, ausdrücklich als Arbeitszeit anzusehen.“² Dieser Satz ist mindestens missverständlich, wie eine Überschrift „Rufbereitschaft ist Arbeitszeit“³ schlicht falsch ist. Und Schlagzeilen wie „Auch deutsche Arbeitnehmer könnten von dem Urteil profitieren“⁴ wecken sogleich Begehrlichkeiten.

Worum ging es in dem EuGH-Urteil?

Der belgische Feuerwehrmann Rudy Matzak war während der Rufbereitschaft verpflichtet, sich an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort, der zugleich sein Wohnsitz war, aufzuhalten und sich im Falle einer Alarmierung innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden.⁵

„Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, können objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Herrn Matzaks Lage einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen“, so der EuGH⁶, weshalb die unter diesen Umständen verbrachte Zeit als Arbeitszeit anzusehen sei.⁷

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0518&from=DE>

² <https://www.marburger-bund.de/artikel/pressemitteilungen/2018/mb-begruesst-eugh-urteil-zu-bereitschaftsdienstzeiten>

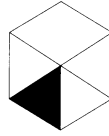
³ <http://mavblog.de/rufbereitschaft-ist-arbeitszeit-anwaltskanzlei-finkeldei-rechtsanwalt-bottrop/>

⁴ <http://www.spiegel.de/karriere/europaeischer-gerichtshof-rufbereitschaft-ist-arbeitszeit-a-1194728.html>

⁵ EuGH Urt. C-518/15 v. 21.02.2018, Rn. 61 ff.

⁶ EuGH Urt. C-518/15 v. 21.02.2018, Rn. 63

⁷ EuGH Urt. C-518/15 v. 21.02.2018, Rn. 66



Diese Auslegung des EuGH ist allerdings in der deutschen Rechtsprechung längst schon umgesetzt. Denn bereits vor mehr als 15 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass keine Verpflichtung besteht, bei Rufbereitschaft die Arbeit innerhalb der vom Arbeitgeber in diesem Fall vorgegebenen 20 Minuten nach Abruf aufzunehmen, da eine derart kurze Reaktionszeitvorgabe mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren ist. Wegezeiten in der Größenordnung der vom betreffenden Arbeitnehmer benötigten 25 bis 30 Minuten sind laut BAG nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber generell hinzunehmen.⁸

Diese – gegenüber den acht Minuten im aktuellen EuGH-Urteil deutlich längere – Zeitspanne wurde seither von der Rechtsprechung mehrfach bestätigt.⁹

Aus diesem BAG-Urteil wurde und wird aber vielfach auch der falsche Schluss gezogen, dass der Arbeitgeber keinerlei zeitliche Vorgaben zur maximalen Zeitspanne zwischen Alarmierung des Mitarbeiters und dessen Arbeitsaufnahme innerhalb der Rufbereitschaft machen dürfe. Das BAG hat jedoch sehr wohl klargestellt, dass solche Reaktionszeitvorgaben zulässig sind:

- 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.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 hier zitierten BAG-Urteilen dürfte bei Rufbereitschaft eine Reaktionszeitvorgabe zwischen 30 und 45 Minuten rechtskonform sein. Wie im konkreten Fall entschieden wird, bleibt abzuwarten.

⁸ BAG Ur. 6 AZR 214/00 v. 21.01.2002

⁹ Vgl. LAG Rheinland-Pfalz Ur. 11 Sa 81/12 v. 20.09.2012; VGH Baden-Württemberg Ur. 4 S 94/12 v. 26.06.2013.

¹⁰ BAG Ur. 6 AZR 543/02 v. 22.01.2004

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