

2018 | Ausgabe 21  
03.04.2018

# Update Arbeitsrecht: Bereitschaftszeit



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Bereitschaftszeit

Bereitschaftsdienst definiert die Zeitspanne, während derer der Arbeitnehmer, ohne unmittelbar am Arbeitsplatz anwesend sein müsse, sich für Zwecke des Betriebs an einer bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah aufnehmen kann.

Hiervon zu unterscheiden ist die Rufbereitschaft, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, den Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bei Bedarf zur Arbeitsleistung zu verpflichten. Anders als beim Bereitschaftsdienst kann der Arbeitnehmer bei Rufbereitschaft die freie Zeit nach seinen Vorstellungen gestalten. Der Arbeitnehmer ist allerdings in der Wahl seines Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Er muss dafür sorgen, dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegt, die den Einsatz nicht gefährdet. Der Arbeitnehmer kann sich aber während der Rufbereitschafts um private Angelegenheiten kümmern, da er nicht sofort nach Abruf zur Arbeit zur Verfügung stehen muss.

## EuGH, Urteil v. 21.02.2018 – 5 C-518/15

Wie der EuGH bereits zuvor entschieden hatte, ist Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner für seinen Arbeitgeber erbrachten Tätigkeiten verbringt, entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzuordnen, wobei die persönliche Anwesenheit und Verfügbarkeit des Arbeitnehmers während des Bereitschaftsdienstes zur Erbringung seiner beruflichen Leistungen als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben auch dann anzusehen ist, wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt. Damit handelt es sich bei Bereitschaftsdienst um Arbeitszeit, während bei Rufbereitschaft nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist.

Um einen Fall der Rufbereitschaft handelt es sich nach Auffassung des EuGH aber nicht mehr, wenn die Verpflichtung, innerhalb kürzester Zeit (hier: 8 Minuten) persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers einschränkt, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Bei der Zeit, die der Arbeitnehmer (unter Umständen auch zu Hause verbringt) ist damit als „Arbeitszeit“ einzustufen. Dies entspricht auch der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Gleichzeitig hat der EuGH klargestellt, dass auf europarechtlicher Ebene aber keine Verpflichtung besteht, diese Arbeitszeit zu vergüten. Ob und gegebenenfalls in welcher Höhe für Bereitschaftsdienst Arbeitsentgelt zu zahlen ist, bestimmt sich nach dem jeweiligen nationalen Recht.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

## **BAG, Urteil v. 29.06.2016 – 5 AZR 716/15**

In Deutschland hat das Bundesarbeitsgericht nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bereits Mitte 2016 festgelegt, dass Arbeitszeit dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegt. Für Bereitschaftsdienstzeiten ist somit zumindest der geltende Mindestlohn zu zahlen. Eine Verpflichtung, eine darüber hinaus höhere Vergütung zu zahlen, besteht allerdings nicht. Ob ein Arbeitnehmer auch für Zeiten, die er zu Hause verbringt, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn hat, hängt also im Ergebnis davon ab, innerhalb welcher Zeit er verpflichtet ist, seine Arbeit im Bedarfsfall aufzunehmen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2016&anz=33&pos=0&nr=18899&linked=urt>

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**