

## **Rufbereitschaft: 10 Fragen und Antworten**

- Stand: 03/2018 -

### **1. Was genau bedeutet „Rufbereitschaft“?**

Das Arbeitszeitgesetz enthält keine Definition des Begriffs „Rufbereitschaft“. Üblicherweise versteht man unter Rufbereitschaft eine Dienstform, in der der Arbeitnehmer sich an einem von ihm selber (!) bestimmten Ort aufhält, um auf Abruf (z.B. Anruf oder Kurznachricht des Arbeitgebers oder eines Kunden/Klienten oder Alarmierung durch eine vom Arbeitgeber betriebene technische Einrichtung) die Arbeit aufzunehmen. Je nach Art und Zweck der Rufbereitschaft kann der Einsatz im Betrieb oder vom Aufenthaltsort des Arbeitnehmers aus („remote“-Einsatz, z.B. fernmündlich oder per Log-In in ein Datennetz) erfolgen.

Rufbereitschaft ist arbeitszeitrechtlich insbesondere abzugrenzen vom „Bereitschaftsdienst“. Beim Bereitschaftsdienst bestimmt der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Mitarbeiters während der Bereitschaft. Der Bereitschaftsdienst ist deshalb - anders als die Rufbereitschaft (vgl. Ziff. 2) - als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG anzusehen.

### **2. Gehört Rufbereitschaft zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes?**

Nein - die Zeit der reinen Rufbereitschaft ohne Einsatzzeiten ist arbeitszeitgesetzlich Ruhezeit, also quasi „normale Freizeit“.

Einsatzzeiten innerhalb der Rufbereitschaft gehören jedoch zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Dabei sehen der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht nur die tatsächlichen Arbeitszeiten (z.B. im Betrieb) als Arbeitszeit an, Wegezeiten hingegen nicht (auch wenn diese regelmäßig vergütet werden). Die deutschen Aufsichtsbehörden teilen diese Auffassung bisher allerdings nicht und sehen auch Wegezeiten als Arbeitszeiten im Sinne des ArbZG an. Eine Klärung durch die Verwaltungsgerichte steht noch aus.

Unabhängig davon sollten Wegezeiten zumindest im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) bei der Festlegung von Gesundheitsschutzmaßnahmen als mögliche Gefahrenquelle berücksichtigt werden.

### **3. Kann der Arbeitgeber eine bestimmte Zeitspanne vorgeben, in der der Arbeitnehmer die Arbeit aus der Rufbereitschaft aufzunehmen hat? – Die „EuGH-Frage“**

Auch zu dieser in der Praxis häufig diskutierten Frage, die auch Gegenstand des aktuellen EuGH-Urteils war, gibt es keine gesetzlichen Regelungen.

Grundsätzlich gilt: Da der Arbeitnehmer auch in der Rufbereitschaft die Möglichkeit der privaten Freizeitgestaltung haben muss, muss der Arbeitgeber im Fall eines Einsatzes mit entsprechenden Wegezeiten rechnen. Der Arbeitnehmer trägt auch nicht das Ri-

siko für eventuelle (z.B. witterungsbedingte) Verkehrshindernisse, so dass eine verbindliche Zeitvorgabe gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer unter Umständen nicht wirksam ist. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer mit weiter entfernt liegenden Wohnorten, denn ein Aufenthalt im privaten Umfeld muss dem Arbeitnehmer innerhalb der Rufbereitschaft möglich sein.

Der EuGH hat in einem aktuellen Urteil (Urt. v. 21.02.2018 - C 518/15 - Matzak) für das belgische Recht entschieden, dass die Vorgabe für einen Arbeitnehmer, sich

- während der Rufbereitschaft zu Hause aufhalten zu müssen
- und
- bei einem Abruf innerhalb von 8 Minuten am Einsatzort (hier: Feuerwehreinsatz) einzutreffen

eine Bereitschaftsform darstellt, die nicht mehr als Rufbereitschaft (und damit als Ruhezeit) sondern als Bereitschaftsdienst (und damit als Arbeitszeit) anzusehen ist, da der Arbeitnehmer in diesem Fall gehindert ist, so der EuGH, sich seinen „persönlichen und sozialen Interessen“ zu widmen.

Die Entscheidung des EuGH kann auch für den deutschen Rechtsraum Geltung beanspruchen. Für das deutsche Arbeitszeitrecht beinhaltet sie aber keine Änderung der Rechtslage. Denn von der deutschen Rechtsprechung waren schon in der Vergangenheit insbesondere enge Vorgaben für die Zeitspanne zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme im Betrieb als „rufbereitschaftsfeindlich“ angesehen worden.

So war von Arbeitsgerichten beispielsweise eine arbeitgeberseitige Vorgabe, innerhalb von 15 Minuten (LAG Köln, Urt. v. 13.08.2008 - 3 Sa 1453/07) oder 20 Minuten (BAG, Urt. v. 31.02.2002 - 6 AZR 214/00) die Arbeit im Betrieb aufzunehmen, für unwirksam gehalten worden, weil dies den Spielraum für eine „ruhezeitverträgliche“ Freizeitgestaltung innerhalb der Rufbereitschaft zu sehr einengte. Das BAG hatte in der zitierten Entscheidung insoweit ausgeführt, dass

*„... der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muss, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, sich mit Freunden zu treffen etc.“*

Dabei erkennt das BAG zugleich die Verpflichtung des Arbeitnehmers an, sich innerhalb der Rufbereitschaft dem Zweck der Rufbereitschaft entsprechend zu verhalten. Insoweit besteht also kein Anspruch des Arbeitnehmers, innerhalb der Rufbereitschaft von jeglicher Einschränkung hinsichtlich Aufenthaltsort und Freizeitgestaltung verschont zu bleiben.

In der betrieblichen Praxis sind Regelungen über Zeitspannen zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme im Betrieb zwischen 30 und 60 Minuten nicht selten und werden von den Beteiligten häufig mit Akzeptanz „gelebt“. Die arbeitsrechtliche „Belastbarkeit“ solcher Vorgaben ist jedoch nicht abschließend geklärt. Seitens der Arbeitsschutzbehörden werden derartige Regelungen meist noch nicht als Anordnung von Bereitschaftsdienst interpretiert.

Der Arbeitgeber kann im Übrigen verlangen, dass der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort bzw. -bereich innerhalb der Rufbereitschaft mitteilt, so dass er die voraussichtlichen Wegezeiten kalkulieren und gegebenenfalls einen anderen Arbeitnehmer mit der Rufbereitschaft betrauen kann, falls die zu erwartende Wegezeit problematisch erscheint.

#### **4. Wie viele Rufbereitschaften darf ein Arbeitnehmer leisten?**

Das Arbeitszeitgesetz legt keine Obergrenze der Zahl der Rufbereitschaften fest. Eine Grenze ergibt sich jedoch mittelbar allerdings daraus, dass die Anordnung von Rufbereitschaft eine „Beschäftigung“ im Sinne des § 9 Abs. 1 ArbZG ist, die gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG einen Anspruch auf Gewährung eines sogenannten Ersatzruhetages für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung auslöst. Denn vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts der Sonn- und Feiertagsruhe ist der Begriff der „Beschäftigung“ weiter zu verstehen als der Begriff der „Arbeitszeit“.

Mit Blick auf die in Deutschland geltenden Fristen für die Gewährung von Ersatzruhetagen (2 Wochen für Ersatzruhetage für Sonntage; 8 Wochen für Ersatzruhetage für Feiertage) bedeutet das, dass innerhalb eines Betrachtungszeitraums von 2 Wochen mindestens 2 arbeitsfreie Tage (auch frei von Rufbereitschaft) gewährt werden müssen; zusätzlich sind gegebenenfalls Ersatzruhetage für Feiertage vorzusehen.

Eine weitere Begrenzung für Rufbereitschaften kann sich faktisch daraus ergeben, dass die innerhalb der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitszeiten auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden/Werks- tag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen (§ 3 ArbZG) anzurechnen sind.

#### **5. Welche Ruhezeiten muss ein Arbeitnehmer im Rahmen der Rufbereitschaft einhalten?**

Sofern es innerhalb der Rufbereitschaft nicht zu einem Einsatz kommt, bestehen keine Besonderheiten, denn die Zeit der Rufbereitschaft ist ja „normale Ruhezeit“.

Im Fall eines Einsatzes ist zu beachten, dass die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG „ununterbrochen“ zu gewähren ist und dass ein Einsatz innerhalb der Rufbereitschaft die Ruhezeit unterbricht. Dabei ist nicht abschließend geklärt, ob dies auch für jeden „Mini-Einsatz“ (z.B. kurzes Telefonat, Lesen einer Kurznachricht ohne weitere Aktivität) gilt oder ob und in welchem Umfang derartige „Lappalien“ nicht als Unterbrechung der Ruhezeit gewertet werden müssen.

Für bestimmte Branchen gibt es im Übrigen die Möglichkeit der Ruhezeitverkürzung aufgrund gesetzlicher Regelung (§ 5 Abs. 2 ArbZG); darüber hinaus können Tarifverträge Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft vorsehen (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG).

Für Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen bestehen von Gesetzes wegen darüber hinaus sehr weitgehende Möglichkeiten der Ruhezeitverkürzung durch Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft (§ 5 Abs. 3 ArbZG).

### **6. Darf die werktägliche Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden durch Einsätze der Rufbereitschaft überschritten werden?**

Arbeitszeiten innerhalb der Rufbereitschaft sind Teil der werktäglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Deshalb gelten auch für diese Arbeitszeiten die Grenzen der werktäglichen Höchst Arbeitszeit von max. 10 Stunden/Tag. Dabei sind alle Arbeitszeiten innerhalb des Werktages zusammenzurechnen.

Bei einer Tagesarbeitszeit von z.B. 8 Stunden bleiben also noch 2 Stunden „Luft“ für eventuelle Einsätze in der Rufbereitschaft. Deshalb kann es sich empfehlen, vor Beginn der Rufbereitschaft nur einen verkürzten Arbeitstag vorzusehen, damit noch genug Abstand zur 10-Stunden-Grenze bleibt oder die tagesübliche Arbeitszeit „nach hinten“ zu schieben, damit potenzieller Einsätze noch in die „normale“ Arbeitszeit fallen.

Sofern zu Beginn eines Einsatzes bereits eine gesetzliche Ruhezeit eingehalten wurde, beginnt mit der Arbeitsaufnahme in der Rufbereitschaft ein neuer „individueller Werktag“ und die Arbeitszeit innerhalb der Rufbereitschaft zählt dann zum folgenden Arbeitstag (z.B. Beginn der Rufbereitschaft um 16:00 und Einsatz ab 03:30 Uhr: Bei Einsatzbeginn sind 11 Stunden Ruhezeit eingehalten und um 03:30 beginnt arbeitszeitrechtlich ein neuer „individueller Werktag“, der die Ausschöpfung der 10-Stunden-Höchst Arbeitszeit ermöglicht).

Für Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen bestehen aufgrund von Tarifverträgen regelmäßig Möglichkeiten der Überschreitung der 10-Stunden-Grenze durch Einsätze in der Rufbereitschaft.

### **7. Muss der Betriebsrat bei der Anordnung von Rufbereitschaft mitbestimmen?**

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. mitzubestimmen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Zwar ist die Rufbereitschaft Ruhezeit und nicht Arbeitszeit (vgl. Ziff. 2). Da es innerhalb der Rufbereitschaft aber zur Arbeitsaufnahme kommen kann, besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach Auffassung der Rechtsprechung auch für die Anordnung von Rufbereitschaft. Dies gilt natürlich nur für den Rufbereitschaftsplan („wer hat wann Rufbereitschaft“) - der konkrete Abruf aus der Rufbereitschaft löst das Mitbestimmungsrecht nicht aus.

Für die Bereiche des Personalvertretungsrechts (Bund, Länder, Gemeinden) und des kirchlichen Arbeitsrechts kommt es auf die jeweilige gesetzliche Regelung an. Zumindest die Grundsätze für die Anordnung von Rufbereitschaften unterliegen aber auch in diesen Bereichen der Mitbestimmung des Personalrates bzw. der Mitarbeitervertretung.

### **8. Ist ein Arbeitnehmer generell zur Rufbereitschaft verpflichtet?**

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rufbereitschaft richtet sich nach dem jeweiligen Arbeits- oder Tarifvertrag.

In Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (z.B. TVöD, TV-L, TV-Ärzte/VKA, TV-Ärzte/TdL) sowie den kirchenrechtlichen Arbeitsvertragsrichtlinien ist regelmäßig eine Verpflichtung des Beschäftigten zur Rufbereitschaft enthalten (für Teilzeitbeschäftigte u.U. unter dem Vorbehalt entsprechender individualrechtlicher Regelung). In anderen

Tarifverträgen bestehen zum Teil Ermächtigungen, Rufbereitschaften betrieblich zu regeln (z.B. per Betriebsvereinbarung).

Besteht keine kollektivarbeitsrechtliche „Fundierung“ der Rufbereitschaft, so empfiehlt es sich, die Verpflichtung zur Rufbereitschaft im Arbeitsvertrag zu regeln.

### **9. Wie ist Rufbereitschaft zu vergüten?**

Auch hierzu gibt es keine gesetzlichen Vorgaben, so dass die Vergütung grundsätzlich arbeits- oder tarifvertraglich frei vereinbart werden kann. Im Rahmen von Arbeitsverträgen kann auch eine pauschale Abgeltung geregelt werden, wenn der Umfang der Verpflichtungen des Arbeitnehmers bestimmt oder bestimmbar ist.

Das Mindestlohngesetz findet auf die Zeit der reinen Rufbereitschaft keine Anwendung, da eine Rufbereitschaftsstunde keine „Arbeitsstunde“ im mindestlohnrechtlichen Sinne ist. Die Arbeitsstunden im Rahmen von Einsätzen sind dagegen in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen.

In der Praxis finden sich sehr unterschiedliche Vergütungsstrukturen. Soweit die Vergütung nicht in Tarifverträgen festgelegt ist, gibt es häufig betrieblich geregelte Tages- oder Wochenpauschalen (ggf. differenziert nach Rufbereitschaften an Tagen Montag bis Freitag vs. Samstag, Sonntag, Feiertag). Als Faustregel kann gelten: Der Vergütungswert einer Rufbereitschaftsstunde (ohne Einsatz) liegt häufig zwischen 10% und 20% des Stundenlohns einer „normalen“ Arbeitsstunde - mit zum Teil deutlichen Abweichungen in beide Richtungen.

Einsätze innerhalb der Rufbereitschaft werden regelmäßig einschließlich eventueller Wegezeiten gesondert entsprechend Überstunden/Mehrarbeit vergütet.

### **10. Ist die bloße Erreichbarkeit des Arbeitnehmers per Mobiltelefon schon Rufbereitschaft?**

Nein - nicht jede (faktische) Erreichbarkeit des Arbeitnehmers innerhalb der Freizeit ist als Rufbereitschaft anzusehen. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer sich auf Anordnung des Arbeitgebers zur Arbeitsaufnahme erreichbar halten muss.

Umgekehrt besteht ohne die Anordnung von Rufbereitschaft oder anderer Regelungen zur Erreichbarkeit grundsätzlich keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, in der Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein.

-----