

## Neues aus der Rechtsprechung Feuerwehr und slowenische Berge – EuGH präzisiert die Abgrenzung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

*In der deutschen Tagespresse ist das Urteil des EuGH vom 9. März 2021 in der Rechtssache C-580/19 (RJ/Stadt Offenbach) häufig unter der Überschrift „Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit“ dargestellt worden. Dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, ist allerdings keineswegs neu, sondern ständige Rechtsprechung des EuGH und, ihm folgend, auch der deutschen Arbeitsgerichte, seit der bereits älteren SIMAP-Entscheidung (3. Oktober 2000, Az. C-303/98). Wichtig an der Entscheidung des EuGH zu einem Feuerwehrmann der Stadt Offenbach sowie einer am gleichen Tage ergangenen Entscheidung zu einem slowenischen Rundfunktechniker (Az. C-344/19) ist die sorgfältige Abgrenzung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit von der Rufbereitschaft, die als solche keine Arbeitszeit ist.*

In beiden Urteilen erinnert der EuGH noch einmal an die Grundlagen seiner Rechtsprechung: Zum einen sind bestimmte Arbeitsformen entweder Arbeitszeit oder Ruhezeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie, so dass eine eindeutige Einordnung einer bestimmten Arbeitsgestaltung in eine dieser beiden Kategorien erforderlich ist. Zum anderen betont der EuGH, dass seine Entscheidungen alleine das Arbeitszeitschutzrecht betreffen, aber keine vergütungsrechtlichen Konsequenzen haben. Die Parteien können daher ohne weiteres eine abweichende Vergütung für Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst vereinbaren. Allerdings fordert hier das BAG, dass für diese Zeiten eine, wenn auch geringere, Vergütung gezahlt wird.

In beiden Urteilen geht der EuGH von seiner Rechtsprechung aus, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist und dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können: Das ist Arbeitszeit, da der Arbeitnehmer sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und

weniger frei über die Zeit verfügen kann, in der er nicht in Anspruch genommen wird.

Da diese Freiheitseinschränkungen bei der Rufbereitschaft deutlich geringer sind – hier kann sich der Arbeitnehmer an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhalten und muss lediglich auf Aufforderung des Arbeitgebers seine Arbeitsleistung in angemessener Zeit aufnehmen – ist die Rufbereitschaft als solche keine Arbeitszeit. Arbeitszeit liegt erst vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich zur Aufnahme der Tätigkeit auffordert.

Beide Urteile vom 09.03.2021 betreffen Sachverhalte, die zwischen diesen typischen Fallgestaltungen lagen: Zwar konnten die Arbeitnehmer ihren Arbeitsort grundsätzlich frei wählen, unterlagen jedoch spürbaren Einschränkungen ihrer Freiheit: So musste der Feuerwehrmann in der Lage sein, 20 Minuten nach einer Aufforderung durch den Arbeitgeber in Dienstkleidung und mit dem Dienstfahrzeug die Stadtgrenze der Stadt Offenbach zu erreichen: Dies bei mittlerer Verkehrsdichte und normalen Straßen- und Witterungsverhältnissen und unter Inanspruchnahme von Sonder- und Wegerechten. Im Parallellfall aus Slowenien war ein Rundfunktechniker, der eine aufgrund der geographischen Lage in den slowenischen Bergen schwer zugängliche Sendeanlage zu betreuen hatte, während der Rufbereitschaft verpflichtet, innerhalb einer Stunde den Dienst aufzunehmen. Dies führte faktisch dazu, dass er sich während seines Bereitschaftsdienstes ohne große Freizeitmöglichkeiten in der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft aufhalten musste.

In beiden Fällen nahm der EuGH keine eigene Bewertung der Sachverhalte vor, die er den nationalen Gerichten überließ, sondern gab lediglich einige Hinweise zur Bewertung:

- Auch Zeiten von Rufbereitschaft sind dann in vollem Umfang Arbeitszeit, wenn durch die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeiten, die Zeit zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt sind.
- Relevant sind lediglich Einschränkungen, die dem Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften oder seinen Arbeitgeber auferlegt werden; bloße organisatorische Schwierigkeiten infolge natürlicher Gegebenheiten oder der

freien Entscheidung des Arbeitgebers sind unerheblich – als Beispiel nennt der EuGH den Fall, dass das Gebiet, das der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft praktisch nicht verlassen kann, nur wenige Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten bietet. Das deutet darauf hin, dass die Rufbereitschaft in den slowenischen Bergen keine Arbeitszeit ist.

- Im Übrigen ist aus Sicht des EuGH eine Gesamtwürdigung aller Umstände vorzunehmen. Hierzu gehört, ob die Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer nach Aufforderung die Arbeit aufzunehmen hat, sachgerecht ist. Die Folgen einer Frist für den Arbeitnehmer sind anhand des konkreten Falles zu beurteilen, wobei dem Arbeitnehmer auferlegte Einschränkungen bzw. Erleichterungen zu berücksichtigen sind. Solche Einschränkungen sind im Falle des Feuerwehrmannes das Erfordernis in Dienstkleidung zu erscheinen; Erleichterungen jedoch, die die Mitnahme des Dienstfahrzeuges sowie die Möglichkeit, Sonder- und Wegerechte zu nutzen.
- Neu ist, dass der EuGH auch die durchschnittliche Häufigkeit der von einem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeiten geleisteten Einsätze berücksichtigen will: Die hohe Gefahr einer Inanspruchnahme belastet den Arbeitnehmer deutlicher als eine eher unwahrscheinliche Inanspruchnahme.

Die Urteile des EuGH sind von dessen Grundüberlegung aus, das Vorliegen von Arbeitszeit anhand der Qualität der dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Freizeit zu bestimmen, konsequent. Überzeugen können die Überlegungen des EuGH aber nicht. So ist eine klare Abgrenzung zwischen den unbeachtlichen organisatorischen Umständen und den relevanten Vorgaben des Arbeitgebers kaum möglich: Ob eine vom Arbeitgeber gesetzte Reaktionsfrist sachgerecht ist, lässt sich nicht abstrahiert von den organisatorischen Umständen bewerten. Schwerer wiegt, dass die für die arbeitszeitrechtlich grundlegende Frage, ob Arbeitszeit vorliegt, eine klare Abgrenzung künftig deutlich erschwert ist, vor allem solange, bis die Arbeitsgerichte klarere Leitlinien für die vom EuGH geforderte Gesamtabwägung entwickeln konnten.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
+49 (0) 221 650 65-129  
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de