**Wann gilt Bereitschaftszeit als Arbeitszeit?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln.

**Bei der Frage, ob Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt, hat ein Gericht erneut Klarheit geschaffen: Bereitschaftszeiten müssen mit dem Mindestlohn vergütet werden!**

Anders, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, sieht es jedoch bei der Rufbereitschaft aus, denn hier greift diese Regelung nicht. Doch was genau bedeutet das für Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Ein genauer Blick auf die Unterschiede zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zeigt es.

* **Was genau ist Bereitschaftsdienst?**

Bereitschaftsdienst erfordert, dass der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf Abruf bereitsteht, während Rufbereitschaft bedeutet, dass der Arbeitnehmer von einem selbstgewählten Ort aus erreichbar ist und nur im Bedarfsfall zur Arbeit gerufen wird. Der Unterschied zur normalen Arbeitszeit besteht darin, dass der Arbeitnehmer sich nicht aktiv in seiner regulären Tätigkeit befindet, sondern nur jederzeit einsatzbereit sein muss. Das kann sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs geschehen. Wichtig dabei ist: Die Arbeitsaufnahme muss bei Bedarf sofort erfolgen.

* **Darf der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst anordnen?**

Hier gibt es klare Regeln! Arbeitgeber können nicht einfach so Bereitschaftsdienste anordnen. Das geht nur, wenn es eine vertragliche oder tarifliche Grundlage gibt. Wichtig dabei ist, dass der Arbeitgeber diese Dienste nach billigem Ermessen verteilt. Dabei muss er Rücksicht auf gesundheitliche Einschränkungen nehmen, insbesondere bei Nachtarbeit. Außerdem soll der entsprechende Dienst gleichmäßig unter den in Frage kommenden Arbeitnehmern verteilt werden.

* **Achtung: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit!**

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die Zeit im Bereitschaftsdienst ganz klar als Arbeitszeit zu werten. Auch wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit ruht, bleibt er dennoch im Dienst des Arbeitgebers. Die strikte Einordnung als Arbeitszeit folgt hier den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs. Aber Vorsicht: Wer nur in Rufbereitschaft ist, also nicht am Arbeitsort verweilen muss und seine Zeit frei gestalten kann, befindet sich nicht in Arbeitszeit. Es kommt also auf die genauen Umstände an!

* **Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten: Das Arbeitszeitgesetz greift auch bei Bereitschaft**

Da Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gilt, muss der Arbeitgeber auch hier die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten. Vor allem die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten sind hier von zentraler Bedeutung. Bei einer regulären 40-Stunden-Woche ist daher oft nur wenig Spielraum für zusätzliche Bereitschaftsdienste. Ausnahmen sind nur auf tarifvertraglicher Grundlage möglich, wenn ein großer Teil der Arbeitszeit auf den Bereitschaftsdienst entfällt.

* **Ruhezeiten: Keine Ausnahme trotz Bereitschaftsdienst**

Auch wenn während des Bereitschaftsdienstes keine aktive Arbeitsleistung erbracht wurde, heißt das nicht, dass die Ruhezeiten entfallen. Nach einem Bereitschaftsdienst steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu.

* **„Opt-out“: Bereitschaftsdienst ohne Ausgleich?**

In bestimmten Bereichen, wie dem Gesundheitssektor, gibt es die sogenannte „Opt-out“-Regelung. Diese erlaubt es, die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus zu verlängern – ohne direkten Ausgleich! Dies gilt vor allem für Nachtbereitschaften in Krankenhäusern oder Betreuungseinrichtungen. Hierzu bedarf es jedoch der Zustimmung des Arbeitnehmers.

* **Vergütung**

Die vielleicht wichtigste Frage: Wie wird der Bereitschaftsdienst vergütet? Zwar ist der Bereitschaftsdienst Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, doch das bedeutet nicht automatisch eine volle Bezahlung wie bei regulärer Arbeitszeit. In vielen Tarif- oder Arbeitsverträgen wird der Bereitschaftsdienst geringer vergütet. Doch eines ist sicher: Der gesetzliche Mindestlohn muss gezahlt werden! Das hat das Bundesarbeitsgericht schon 2016 klar entschieden. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Tätigkeit.

* **Fazit: Ihre Rechte als Arbeitnehmer kennen!**

Bereitschaftszeiten und Rufbereitschaften werfen immer wieder arbeitsrechtliche Fragen auf. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich daher gut informieren, um ihre Rechte und Pflichten zu kennen. Ob es um die Vergütung, die Anordnung von Bereitschaftsdiensten oder die Einhaltung von Ruhezeiten geht – das Arbeitsrecht bietet hier klare Vorgaben. Lassen Sie sich im Zweifel beraten und stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitszeit fair und korrekt vergütet wird!

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

**Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)