

Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

1. Arbeitsbereitschaft

Die Arbeitsbereitschaft ist eine besondere Form der Arbeitszeit. Die Arbeitsbereitschaft ist geprägt von einer gegenüber der vollen Arbeitsleistung nur geminderten, nicht die gesamte Aufmerksamkeit beanspruchenden Tätigkeit.

Das Bundesarbeitsgericht definiert sie als **„Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“**. Gegenüber der Vollarbeit stellt die Arbeitsbereitschaft in körperlicher und geistiger Hinsicht eine mindere Leistung dar (BAG, Urteil v. 25.10.1989, 2 AZR 633/88).

Die Arbeitsbereitschaft ist ihrem Wesen nach eine Aufenthaltsbeschränkung, bei der der Arbeitnehmer bereit sein muss, aus dem Zustand der wachen Aufmerksamkeit zur Arbeit gerufen zu werden (BAG, Urteil v. 19.12.1991, 6 AZR 592/89). Das gilt regelmäßig, aber nicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer sich an seinem Arbeitsplatz aufhält, sondern sich an einem anderen Ort befindet, der Arbeitgeber aber konkret einen bestimmten Zeitraum festlegt, innerhalb dessen, der Arbeitnehmer sich an seinem Arbeitsplatz einzufinden hat.

Arbeitsbereitschaft wird grundsätzlich als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG gewertet.

Beispiel:

Mitarbeiter eines technischen Labors, der an Messeinrichtungen Einstellungen vornehmen muss, wenn er dazu von der Messeinrichtung durch einen Signalton aufgefordert wird, dazwischen aber keine weiteren Tätigkeiten ausübt.

2. Bereitschaftsdienst

Im Unterschied zu Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft liegt Bereitschaftsdienst vor, wenn der Arbeitnehmer sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, um erforderlichenfalls unverzüglich die Arbeit aufnehmen zu können (BAG, Urteil v. 10.6.1959, 4 AZR 567/56).

In diesem Rahmen kann der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdiensts seine Zeit weitgehend frei gestalten und kann in Zeiten ohne Inanspruchnahme auch ruhen, da er - anders als bei der Arbeitsbereitschaft - nicht zu "wacher Aufmerksamkeit" verpflichtet ist. Er muss jedoch stets in der Lage sein, unverzüglich seine Tätigkeit aufnehmen zu können. Die Verpflichtung zum Bereitschaftsdienst kann sich aus einem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag ergeben.

Bereitschaftsdienst wird grundsätzlich als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG gewertet.

Beispiel:

Bereitschaftsarzt, der sich im Mitarbeiter-Ruheraum der Klinik aufhält und auf seinen Einsatz wartet.

3. Rufbereitschaft

Von der Vollarbeit, der Arbeitsbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst ist die Rufbereitschaft zu unterscheiden. Rufbereitschaft liegt regelmäßig dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitnehmer kann sich an einer beliebigen Stelle aufhalten. Er ist bei der Wahl seines Aufenthaltsorts jedoch

nicht völlig frei, um den Einsatz nicht zu gefährden und im Bedarfsfall die Arbeitsaufnahme zu gewährleisten. Er muss die Arbeitsstätte also in angemessener kurzer Zeit noch erreichen können (BAG, Urteil v. 19.12.1991, 6 AZR 592/89).

Die Verpflichtung zur Rufbereitschaft kann sich aus einem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag ergeben.

Die bloße Rufbereitschaft - anders als Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst - gehört nicht zur Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG. Sie bleibt daher auch bei der Berechnung der zulässigen Arbeitszeiten außer Ansatz. Die tatsächlichen Einsatzzeiten gelten als Arbeitszeit.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:

BIZ | LAW Rechtsanwälte

An der Dreikönigskirche 5 • 01097 Dresden

T: +49 351 30707030 • E: mail@biz-law.eu • www.biz-law.eu

Ansprechpartner: Rechtsanwalt Stefan Hartung

Haftungsausschluss

Die obigen Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit und stellen nur eine unverbindliche Darstellung der Rechtslage dar, wie wir sie derzeit einschätzen. Diese allgemeine Auskunft kann nicht die konkrete anwaltliche Beratung ersetzen, die jeder Einzelfall erfordert. Wir können deshalb keine Haftung dafür übernehmen, dass dieses Infoblatt Ihre rechtlichen Fragen zutreffend beantwortet.