



## **Aktuelles vom BAG / LAG**

### **Rufbereitschaft: Wie der EuGH keine Klarheit schafft**

**Ein Thema bei dem es immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer kommt, ist die Rufbereitschaft und die Abgrenzung zur tatsächlichen Arbeitszeit oder Bereitschaft.**

Bei der Frage, was Arbeitszeit und was Ruhezeit ist kommt es nicht nur auf das deutsche Arbeitszeitgesetz an, sondern es gibt auch europäische Richtlinien, die in deutsches Recht umgesetzt werden müssen und über den deutschen Gesetzen stehen. So auch die **Richtlinie 2003/88/EG**, welche sich mit der Frage der Arbeitszeit und der Ruhezeit befasst. Diese definiert die Arbeitszeit und Ruhezeit wie folgt:

**„Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“**  
**„Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.“**

**Auf den ersten Blick** ist sind die Definitionen klar und deutlich. Wenn ich arbeite ist es Arbeitszeit. Wenn ich nicht arbeite, dann nicht. Der Teufel liegt aber wie immer im Detail. „dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe“ ist der entscheidende Teil dieser Definition. Bei einer weiten Auslegung könnte man zu dem Ergebnis kommen, dass sobald ich für meinen Arbeitgeber erreichbar bin, es sich um Arbeitszeit handelt. Aus diesem Grund ist es höchst umstritten, wie die Rufbereitschaft zu behandeln ist und in welchen Fällen vermeintliche Rufbereitschaft tatsächlich doch Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzes ist.

2018 hatte der EuGH Vorabentscheidungsverfahren (EuGH Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15) einen freiwilligen Feuerwehrmannes zu entscheiden, bei dem arbeitsvertraglich festgelegt wurde, dass dieser innerhalb von 8 Minuten bei normalen Straßen- und Verkehrsverhältnissen am Feuerwehrhaus sein musste. Es wurde sogar festgelegt, dass die Wohnung des Feuerwehrmannes innerhalb dieses Radius liegen müsse. In diesem Fall hat der EuGH sehr klar und eindeutig entschieden. Wenn der AG einen Radius von lediglich 8 Minuten festlegt, in dem der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsstelle sein muss, handelt es sich nicht um Ruhezeit, sondern um Arbeitszeit. Dies begründete der EuGH damit, dass diese Regelung objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen.

Aus Arbeitnehmersicht war dies ein eine klare und nachvollziehbare Entscheidung des EuGH. Man hoffte in der Folge darauf, dass der EuGH feste Zeitgrenzen festlegen würde, wann man von Arbeitszeit und wann von Ruhezeit ausgehen könne. Dies hätte sowohl die Arbeit von Arbeitnehmeranwälten als auch von Betriebsräten erheblich vereinfacht. Jedoch musste der EuGH auch erhebliche Kritik von Arbeitgeberseite einstecken, welche sich der EuGH scheinbar in seiner Folgerechtsprechung zu Herzen genommen hat und gerade keine klaren Zeitgrenzen festgelegte.

Der EuGH hatte seit 2018 noch weitere Verfahren zu entscheiden, bei denen es um 2 Minuten, 10 Minuten, 20 Minuten und eine Stunde ging. In diesen Urteilen ist der EuGH von seiner klaren Ausdrucksweise und einem klaren Ergebnis zu einer extremen Einzelfallbetrachtung übergegangen.

In dem Urteil vom 09.09.2021 – C-107/19 führt der EuGH bei 2 Minuten, in denen der Arbeitnehmer Einsatzbereit sein musste, wie folgt aus:

*„Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung einzustufen ist, wenn sich aus einer Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepause auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine Möglichkeit beschränken, die Zeit, in der seine berufliche Leistung nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen.“*

Aber was heißt das jetzt für die Praxis? Es gibt keine klaren zeitlichen Grenzen, bei denen man automatisch von Arbeitszeit bei einer Rufbereitschaft sprechen kann. Es kommt immer auf die Gegebenheiten des Einzelfalles an. Es muss anhand des Einzelfalles geschaut werden, ob der Arbeitnehmer die Zeiten in denen seine Arbeitskraft nicht in Anspruch genommen wird, frei gestalten und seinen eigenen Interessen nachgehen kann. Kann er dies nicht, handelt es sich um Arbeitszeit. Demnach bleibt die Frage wann Rufbereitschaft vorliegt, weiterhin komplex und undurchsichtig.

Übrigens: Es wurde entschieden, dass 2 Minuten nicht ausreichen, um seinen eigenen Interessen nachzugehen. Zumindest in diesem Einzelfall.

Matthias Janssen, DGB-Rechtsstelle



## **Aktuelles zu Seminaren**

Die Betriebsratswahlen sind in vielen Unternehmen schon abgeschlossen und viele motivierte Kolleginnen und Kollegen sind erstmals in diesem Gremium vertreten. Anlass für uns, ihnen mit unseren Crashkursen, die wir für mehrere Betriebsräte als Inhouse-Veranstaltungen angeboten haben, einen schnellen und fundierten Einstieg zu ermöglichen.

Vom 13. – 15.06.2022 gibt es noch die Möglichkeit bei einem Crashkurs in Emden in im Hotel am Delft ein kurzes Bad im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht zu nehmen. Nähere Informationen und die Anmeldeformalien findet ihr auf unserer Internetseite <https://beratung-und-seminare.de/seminare>

Unsere Fachtagung im Herbst konkretisiert sich auch. Ihr könnt den 05. – 07. September 2022 im Hotel Gut Altona in Wildeshausen/Dötlingen schon einmal vormerken. Immer mehr Unternehmen setzen auf eine indirekte Steuerung, bei der die Selbständigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht wird. Ein Freiheitsgewinn, der oft aber auch mit gesundheitlichen Gefährdungen einhergeht. Ein Thema, das wir näher beleuchten wollen.

Euch einen schönen Mai, der auf jeden Fall schon mal mit unserem Tag begonnen hat. Mehr davon – aber bitte nicht sonntags!

Till Stoyke

## **Solidarität und Hilfe. JETZT!**

### **Die Zwei-Klassen-Gesellschaft für Flüchtende muss ein Ende haben**

Stand 26.04.2022 sind seit Kriegsausbruch in der Ukraine ca. 380.000 Menschen nach Deutschland geflohen. Dieser Krieg wird vermutlich noch eine längere Zeit andauern, von daher ist mit einer weiter wachsenden Zahl zu rechnen. Dass diesen Menschen unsere Solidarität gelten muss, steht außer Frage. Sie haben Anspruch auf Unterkunft, medizinische Versorgung und psychologische Betreuung, Aussicht auf Arbeit und auf Bildung. Ressourcen- wie platztechnisch stellt das vielleicht eine Herausforderung dar – doch wir haben mit der generellen Behandlung flüchtender Menschen ein viel größeres Problem.

Denn die aktuelle Situation wirft wieder einmal ein entlarvendendes Licht auf den allgemeinen politischen und gesellschaftlichen Umgang mit Flüchtenden, der hier in Deutschland (und generell in vielen Staaten) vorzuherrschen scheint. Denn wir leben in einer Zwei-Klassen-Gesellschaft, wenn es um schutzsuchende Menschen geht. Dazu mag ein kleines, leicht zu lösendes Rätsel hilfreich sein: Was unterscheidet viele der ukrainischen Bürger, die jetzt in unserem Land Schutz suchen, von flüchtenden Menschen aus beispielsweise Syrien, dem Sudan, Eritrea oder Afghanistan?

Die Antworten:

- a) Sie leben viel näher an unseren Grenzen.
- b) Sie sind in der Mehrheit hellhäutig.
- c) Es handelt sich aktuell fast ausschließlich um Frauen mit Kindern oder um alte Menschen.
- d) Die meisten von ihnen sind Christen.

Es ist diese Doppelmoral, dass bereits seit Jahrzehnten Praxis in der EU ist und die unter anderem dazu führt, dass zwischen der Grenze Belarus und Polen muslimische Kriegsflüchtlinge über Monate hinweg in einem Wald festgesetzt werden, während ukrainische Flüchtende quasi durchgewunken werden – wenn sie denn eine oder am besten jede der oben aufgezählten Kriterien erfüllen.



Denn es mehren sich auch hier die Berichte, dass etwa in der Ukraine lebende Auslandsstudenten vom afrikanischen Kontinent tagelang an der Grenze ausharren mussten, bevor sie nach Polen gelassen oder gar ganz abgewiesen wurden. Und damit nicht genug: Aus der Ukraine geflohene Angehörige der Roma und Sinti sind in Deutschland Antiziganismus ausgesetzt – so etwa geschehen in einem Rückzugsraum am Hauptbahnhof Mannheim, wo eine ukrainische Roma-Familie vom Bahnpersonal abgewiesen wurde: „Solche Menschen kommen hier nicht rein“ ist der O-Ton, den viele Helfende vor Ort hören müssen – und den sie leider nur zu gut aus vielen Erstaufnahmezentren kennen. Auch Berichte über die zweitklassige Behandlung von Menschen mit körperlichen Besonderheiten gibt es; etwa von gehörlosen geflüchteten Ukrainer\*innen, die viel länger auf eine Wohnungszuweisung warten mussten als Hörende.

Falsche Hautfarbe, Religion oder kulturelle Zugehörigkeit – wer nicht weiß, westlich und am besten noch christlich ist, fällt buchstäblich durchs Raster. Ganz abgesehen davon, dass es einen massiven Unterschied in der Bewegungsfreiheit und dem Alltagsleben gibt, ist man nun Flüchtende, Asylbewerber oder gar 'illegale Immigrantin' – für die weltweit bereits knapp 30 Millionen Menschen, die durch klimatische Veränderungen zur Flucht aus ihren Heimatregionen gezwungen sind, gibt es noch nicht einmal einen konkreten Status.

Die Geflüchteten aus der Ukraine fallen unter die EU-Richtlinie zum „vorübergehenden Schutz“, das heißt sie dürfen sich ein Jahr ohne nötiges Asylverfahren im Zielland aufhalten. Dieser Status kann gegebenenfalls auf bis zu drei Jahre ausgeweitet werden. Diese Menschen dürfen hier auch arbeiten, wobei etwa der DGB darauf hinweist, dass im Heimatland erworbene Abschlüsse dringendst anzuerkennen sind, um das Abdriften ausgebildeter Fachkräfte in den potenziell prekären Niedriglohnsektor zu vermeiden.

Warum kann dieser Status für Menschen aus der Ukraine gelten, für Flüchtende anderer Ethnie oder Kultur, von anderen Kontinenten (oder einfach nicht-normativer Erscheinungsform) jedoch nicht? Wenn wir uns als Gesellschaft nicht vollends moralisch unglaublich machen wollen, müssen wir uns für alle Geflüchteten einsetzen, egal, wer sie sind. Mit Blick auf das Arbeitsleben sind hier auch Gewerkschaften und Betriebsräte gefragt, Druck auf Arbeitgeber und Politik auszuüben, damit diese Menschen möglichst einfach und unbürokratisch hier ankommen, sich vom Schrecken der Flucht so gut es geht erholen können und ein freies Leben führen können.

Dabei können auch die oft stiefmütterlich behandelten internationalen Gewerkschaftsverbände IGB oder IUF eine Anlaufstelle sein, um sich zu vernetzen und aktiv mitzugestalten, damit flüchtende Menschen auch in Deutschland eine Zukunft haben dürfen.

Andreas Klöpping

## **Impressum:**

V. i. S. d. P.: BUS Beratung und Seminare Emden GmbH, Geschäftsführer Helmut Klöpping  
Büro Bremen: Schlachte 45, 28195 Bremen,  
Telefon: 0421 1632782, E-Mail: [info@beratung-und-seminare.de](mailto:info@beratung-und-seminare.de), Internet: [www.beratung-und-seminare.de](http://www.beratung-und-seminare.de)