

## Der EuGH hat ein Urteil über den Begriff „Bereitschaftsdienst“ gefasst und begründet:

*Zitat:* Die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers ist entweder als "Arbeitszeit" oder als "Ruhezeit" i.S.d. Richtlinie 2003/88 einzustufen, da beide Begriffe einander ausschließen. Außerdem stellt eine Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich keine Tätigkeit für seinen Arbeitgeber ausübt, nicht zwangsläufig eine "Ruhezeit" dar. So geht aus der Rechtsprechung des EuGH insbesondere hervor, dass eine Bereitschaftszeit automatisch als "Arbeitszeit" einzustufen ist, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz, der nicht mit seiner Wohnung identisch ist, zu bleiben und sich dort seinem Arbeitgeber zur Verfügung zu halten.

Bereitschaftszeiten fallen, einschließlich Zeiten in Form von Rufbereitschaft, auch dann in vollem Umfang unter den Begriff "Arbeitszeit", wenn die dem Arbeitnehmer während dieser Zeiten auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Dienste nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Umgekehrt ist, wenn es keine solchen Einschränkungen gibt, nur die Zeit als "Arbeitszeit" anzusehen, die mit der ggf. tatsächlich während solcher Bereitschaftszeiten erbrachten Arbeitsleistung verbunden ist. *Zitat Ende*

Wir fassen es wie folgt zusammen:

Es gibt nur zwei Begriffe, die sich gegenseitig ausschließen. Der eine Begriff ist **Arbeitszeit** und der andere Begriff ist **Ruhezeit**.

Kann der Arbeitnehmer seine Freizeit (Ruhezeit) nicht frei gestalten, weil er daran durch eine dienstliche Verfügungszeit gehindert oder eingeschränkt wird, liegt keine Ruhezeit / Freizeit mehr vor und wird zur Arbeitszeit. Das ArbZG hat die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit (24-Stunden-Zeitraum ab Dienstbeginn) auf 10 Stunden (reine Arbeitszeit ist die Summe aus Schichtzeit minus anrechenbarer Ruhepausen) begrenzt, somit muss die Bereitschaftszeit ebenfalls innerhalb dieses 24-Stunden-Zeitraumes liegen. Handelt es sich also um Arbeitszeit, muss diese entsprechend erfasst und bezahlt werden.

Arbeitszeiten auch als Rufbereitschaft dürfen somit nicht in die Urlaubs- oder Freizeit hineingreifen.