

LAG Mecklenburg-Vorpommern zur Vergütung von Bereitschaftsdiensten im Rettungsdienst

15.09.2020

LAG MV, Urteil vom 15.09.2020, Az. 5 Sa 188/19. Schlagworte: Bereitschaftsdienst, Vergütung, Arbeitszeit, (Rufbereitschaft).

15.09.2020

Leitsätze:

1. Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a BGB.
2. Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren.

Zum Sachverhalt: Das Gericht stellte fest, dass die Arbeit im Rettungsdienst aus Vollarbeitszeit (wie Krankentransport) und Bereitschaftszeiten besteht, bei denen Rettungssanitäter in Form von Bereitschaftsdienst an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort warten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber rechnete je 24-Stunden-Schicht 17,8 Stunden Arbeitszeit an. Hiergegen wehrte sich der Kläger – erfolglos! Der Arbeitgeber gab an, dass die tatsächliche Arbeitsleistung bei einer 24-Stunden-Schicht nur 25 % betrage.

RN57: „Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a BGB (BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 21, juris = NZA 2019, 1656; BAG, Urteil vom 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 – Rn. 16, juris = ZTR 2015, 150). Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren (BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 21, juris = NZA 2019, 1656; BAG, Urteil vom 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 – Rn. 16, juris = ZTR 2015, 150; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Juni 2017 – 11 Sa 161/17 – Rn. 30, juris).“

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Kurz-Bewertung: Der Bewertung (ablehnende Haltung zur Bewertung von Bereitschaft in der ausgeführten Form) des Bund-Verlags kann man sich nur anschließen. Ähnlich absurde Vorstellungen haben die Gerichte mit Blick auf Rufbereitschaftszeiten der Polizei entwickelt oder jedenfalls die Grenzen so eng gesteckt, dass ein Ungleichgewicht zwischen den deutlich vorhandenen Einschränkungen bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft und dem Anspruch des Arbeitgeber bzw. Dienstherren auf unmittelbare Arbeitsaufnahme entsteht. Es darf vermutet werden, dass weder Verwaltungsrichter noch Arbeitsrichter sonderlich betroffen von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind.

Fundstelle(n):

- Landesrecht-MV, [Urteil im Volltext](#)
- Artikel Bund-Verlag: „[Arbeitsbereitschaft darf geringer vergütet werden](#)“