

Rufbereitschaft – Informationen für Arbeitnehmer*innen und Vorgesetzte

Grundlegendes

Vom Gesetzgeber ist festgelegt, dass ein*e Arbeitnehmer*in in ihrer*seiner Freizeit grundsätzlich nicht erreichbar sein muss. Wird für eine*n Arbeitnehmer*in Rufbereitschaft festgelegt, ist sie*er verpflichtet, trotz rechtlichem Anspruch außerhalb ihrer*seiner Arbeitszeit auf Abruf verfügbar zu sein.

Während einer Rufbereitschaft muss der*die Arbeitnehmer*in sich nur für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereithalten. Insofern ähnelt die Rufbereitschaft der Arbeitsbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst.

Anders als beim Bereitschaftsdienst kann sich der*die Arbeitnehmer*in bei einer Rufbereitschaft an einem von ihr*ihm selbst gewählten Ort, außerhalb der Dienststelle, aufhalten. Allerdings muss sie*er per Telefon, Mobiltelefon etc. erreichbar sein, um innerhalb einer im Voraus festgelegten Reaktionszeit ihre*seine Arbeit aufnehmen zu können. Dabei darf dieser Zeitraum nicht zu kurz bemessen sein, da anderenfalls die freie Wahl des Aufenthaltsortes eingeschränkt wird, so dass im Ergebnis dann doch Bereitschaftsdienst vorliegt. Allgemein wird eine Zeitvorgabe von 30 Minuten aufwärts als ausreichend angesehen, um noch von einer freien Aufenthaltsbestimmung zu sprechen.

Aufgrund der Möglichkeit, sich außerhalb der Dienststelle aufzuhalten, ist die Rufbereitschaft eine Form der Tätigkeit, die den*die Arbeitnehmer*in weniger stark belastet als ein Bereitschaftsdienst oder eine Arbeitsbereitschaft. Auch unterscheidet sich die tatsächliche Heranziehung zur Arbeit bzw. Vollarbeit in der Regel von den anderen beiden Dienstformen: Vollarbeit im Rahmen einer Rufbereitschaft kann oft per Telefon erledigt werden und bleibt oft vom Umfang her hinter den anderen Dienstformen zurück.

Bezahlung

Da Zeiten der Rufbereitschaft den*die Arbeitnehmer*in im Vergleich zur normalen Vollarbeit, aber auch im Vergleich zum Bereitschaftsdienst weniger stark belasten, werden Rufbereitschaften anders vergütet. Ob und in welchem Umfang Rufbereitschaften bezahlt werden, ist von den Regelungen des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrags (TV-L / TV-Ärzte) abhängig.

Arbeitszeit

Rufbereitschaften zählen nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Als Arbeit im Sinne des ArbZG gilt nur die sog. Heranziehungszeit, also die Zeit, die der*die Arbeitnehmer*in während einer Rufbereitschaft tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner*ihrer Arbeit verbringt.

Rufbereitschaft wird arbeitszeitrechtlich solange als Ruhezeit gewertet, bis es zu einem Einsatz kommt.

Insofern kann die Rufbereitschaft auch unmittelbar an den Arbeitstag anknüpfen. Da der Einsatz in der Rufbereitschaft als Arbeitszeit zählt, muss auch darauf geachtet werden, dass hierdurch die zulässige, maximale Arbeitszeit von 10 Stunden am Tag (nicht Kalendertag, sondern Zeitraum von 24 Stunden) nicht überschritten wird (Ausnahme: ärztliches Personal, siehe § 7 Abs. 6 TV-Ärzte). Rufbereitschaft von Ärztinnen und Ärzten kann nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Nach einem Einsatz in der Rufbereitschaft muss dem*der Arbeitnehmer*in eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden gewährt werden (§ 5 Abs. 1 ArbZG), d.h. nach jedem Einsatz beginnt die Zeitspanne der Ruhezeit von vorn. In der Folge kann und darf der*die Arbeitnehmer*in ihre*seinen nächsten Dienst möglicherweise erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen, so dass der*die Arbeitnehmer*in ggfs. die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht vollständig erbringen kann und Minusstunden im Arbeitszeitkonto entstehen.

Für Arbeitnehmer*innen, die in der Krankenversorgung des Universitätsklinikums Halle (Saale) tätig sind, ist eine Verkürzung der Ruhezeit nach §§ 5 Abs. 2 und 3 ArbZG möglich; jedoch nicht unbegrenzt. Umfasst die Inanspruchnahme dieser im Krankenhaus tätigen Personengruppen während der Rufbereitschaft mehr als die Hälfte der Ruhezeit des § 5 Abs. 1 ArbZG, also mehr als 5 ½ Stunden, darf die*der betroffene Arbeitnehmer*in den nachfolgenden Dienst nicht verrichten.

Darüber hinaus ist auch in sehr eng begrenzten Notfällen nach § 14 ArbZG für alle Arbeitnehmer*innen eine Abweichung von den Regelungen zur Ruhezeit denkbar.

Pflicht zur Rufbereitschaft

Nach § 6 Abs. 5 TV-L sind Arbeitnehmer*innen im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeit verpflichtet, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften zu erbringen. Voraussetzung ist damit, dass die Anordnung zur Rufbereitschaft zur Erledigung der Arbeitsaufgaben erforderlich ist (z. B. Notdienst zur Behebung von Störungen oder Vorhandensein einer*eines Ansprechpartnerin*Ansprechpartners bei Störungen). Die Übertragung des Rufbereitschaftsdienstes an die*den jeweilige*n Beschäftigte*n muss auch billigem Ermessen entsprechen, so dass im Einzelfall z. B. familienbedingte Gründe einer Anordnung entgegenstehen können. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Verpflichtung zur Erbringung von Rufbereitschaftsdiensten nur, wenn dies im Arbeitsvertrag verankert ist oder ihre Zustimmung vorliegt.

Nach § 7 Abs. 6 TV-Ärzte sind Ärztinnen und Ärzte auf Anordnung des Arbeitgebers verpflichtet, Rufbereitschaft zu leisten. Dies gilt auch, wenn sie teilzeitbeschäftigt sind.



Während der Gewährung des gesetzlichen Anspruchs auf Erholungsurlaub ist die Anordnung von Rufbereitschaft nicht möglich.

Arbeitgeber dürfen im Umkehrschluss frei entscheiden, wen sie unter den Freiwilligen zur Rufbereitschaft heranziehen – solange die Auswahl sachgerecht, d. h. nicht willkürlich oder diskriminierend geschieht.

Der Personalrat ist gem. § 65 Abs. 1 Nr. 1 PersVG LSA vor der Anordnung von Rufbereitschaft zu beteiligen.

Abrechnung

Die Abrechnung von Rufbereitschaftsstunden erfolgt nach § 8 Abs. 5 TV-L bzw. § 9 Abs. 1 TV-Ärzte.

Rufbereitschaft \geq 12 Stunden

Für die Rufbereitschaft (\geq 12 Stunden) wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Es wird für die Tage Montag bis Freitag das 2-fache, für Samstage, Sonntage, sowie für Feiertage das 4-fache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Beispiel:

Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15.00 Uhr und endet am Montag um 07.00 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: 2 Stunden für Freitag, je 4 Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit 10 Stunden Entgelte. Das bedeutet, dass für angebrochene Folgetage grundsätzlich keine Rufbereitschaftspauschale gezahlt wird.

Rufbereitschaft $<$ 12 Stunden

Für Rufbereitschaften von weniger als 12 Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 % des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. Die Bezahlung erfolgt also stundenweise und zwar mit 12,5 % des individuellen tariflichen Stundenentgelts, ggf. ermittelt aus der individuellen Zwischen- oder Endstufe.

Beispiel:

Rufbereitschaft erfolgt von Sonntag 22.00 Uhr bis Montag 07.00 Uhr (insgesamt 9 Stunden). Es besteht Anspruch auf 12,5 % des individuellen tariflichen Stundenentgelts \times 9 Stunden. Eine Differenzierung nach Werktagen, Sonn- oder Feiertagen erfolgt hier nicht.

Für die Zeit der Rufbereitschaft als solche stehen Zeitzuschläge nicht zu (wie bisher).

Inanspruchnahme außerhalb des Aufenthaltsorts

Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten, wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden, sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt. Dabei wird jeder einzelne Einsatz außerhalb des Aufenthaltsortes für sich betrachtet.

Beispiel:

Wochenendrufbereitschaft mit folgender Inanspruchnahme in der Dienststelle:

Freitag von 21.00 Uhr bis 23.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten (jeweils 15 Minuten hin und zurück), Samstag von 12.30 Uhr bis 13.15 Uhr + Wegezeit 30 Minuten. Die Inanspruchnahme am Freitag im Umfang von 2:45 Stunden wird auf 3 Stunden, die Inanspruchnahme am Samstag im Umfang von 1:15 Stunden wird auf 2 Stunden aufgerundet. Das Überstundenentgelt wird für 5 Stunden gezahlt.

Die Zeitzuschläge für Nacharbeit (Inanspruchnahme + Wegezeiten am Freitag) und Samstagsarbeit werden ohne Auf- oder Abrundungen der Einsatzzeiten, im Beispiel also für 2:45 Stunden bzw. 45 Minuten, gezahlt.

Inanspruchnahme am Aufenthaltsort

Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (z. B. an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

Beispiel:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16.00 Uhr bis Montag 08.00 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),

Samstag 08.00 Uhr bis 08.15 Uhr (15 Minuten), sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),

Sonntag 09.00 Uhr bis 09.35 (35 Minuten), sowie 22.00 Uhr bis 22.40 (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

8 + 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,

28 + 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,

40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

Nach wie vor gilt, dass tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich der Wegezeiten innerhalb der Rufbereitschaft grundsätzlich bezahlt wird. Hinzu können Zeitzuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kommen. Die Arbeits- und Wegezeiten sind derzeit auf einem Formular zu erfassen und über die Vorgesetzten an die Abteilung 3 – Personal zu übersenden. Arbeitnehmer*innen, die in der Krankenversorgung tätig sind, dagegen nutzen hierfür das Zeiterfassungssystem des Universitätsklinikums Halle (Saale), wenn sie hieran angebunden sind.

Bei Rückfragen zur Rufbereitschaft stehen die Personalsachbearbeiter*innen der Abteilung 3 – Personal gern zur Verfügung.