



Rufbereitschaft

Informationsblatt für Beschäftigte und Vorgesetzte

MARTIN-LUTHER-
UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG
Abteilung 3 – Personal

Was versteht man unter Rufbereitschaft?

Vom Gesetzgeber ist festgelegt, dass ein/e Arbeitnehmer/in in ihrer/seiner Freizeit eigentlich nicht erreichbar sein muss. Lässt sich ein/e Arbeitnehmer/in nun freiwillig auf die Rufbereitschaft ein, verpflichtet sie/er sich, trotz rechtlichem Anspruch außerhalb seiner Arbeitszeit auf Abruf verfügbar zu sein.

Während einer Rufbereitschaft muss die/der Arbeitnehmer/in nicht unbedingt arbeiten, sondern hat sich nur für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereit zu halten. Insofern ähnelt die Rufbereitschaft der Arbeitsbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst.

Anders als beim Bereitschaftsdienst kann sich der Arbeitnehmer bei einer Rufbereitschaft an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebs aufhalten. Allerdings muss er per Telefon, Mobiltelefon oder Piepser erreichbar sein, um innerhalb einer im Voraus festgelegten Reaktionszeit 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. Das Bundesarbeitsgericht hat eine Zeitspanne von 20 Minuten zur Aufnahme der Arbeit als zu gering angesehen und die Einordnung als Rufbereitschaft abgelehnt. Allgemein wird eine Zeitvorgabe von 30 Minuten aufwärts als ausreichend angesehen, um noch von einer freien Aufenthaltsbestimmung zu sprechen.

Aufgrund der Möglichkeit, sich außerhalb des Betriebs aufzuhalten, ist die Rufbereitschaft eine Form der Tätigkeit, die den Arbeitnehmer 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.

Wie werden Zeiten der Rufbereitschaft vergütet?

Da Zeiten der Rufbereitschaft die/den 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 abhängig.

Zählt Rufbereitschaft zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes?

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 Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner 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 und trotzdem insgesamt nicht die zulässige, maximale Arbeitszeit überschreiten. Als Arbeitszeit würde die Rufbereitschaft nur gewertet, wenn es zu einem Einsatz käme. Die Unterbrechung von der Ruhezeit wäre in einem solchen Fall dann zulässig, wenn sie maximal die Hälfte der Ruhezeit beträgt und der Arbeitgeber für einen Ausgleich des Einsatzes (inklusive Fahrtzeit) sorgen würde.

Sind Arbeitnehmer/innen nicht verpflichtet, sich auf eine Rufbereitschaft einzulassen?

Nach § 6 Abs. 5 TV-L sind Beschäftigte 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 eines/einer Ansprechpartners/in bei Störungen). Die Übertragung des Rufbereitschaftsdienstes an den/die 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. 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.

Abrechnung von Rufbereitschaftsstunden nach § 7 Abs. 4 TV-L und § 8 Abs. 5 TV-L

Rufbereitschaft \geq 12 Stunden

Für die Rufbereitschaft (\geq 12 Stunden) wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt.

Für eine Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden 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 innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz 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 10 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 3-Stunden-Garantie wie bisher gibt es nicht mehr. Die Zeitzuschläge für Nachtarbeit (Inanspruchnahme + Wegezeiten am Freitag) und Samstagsarbeit werden „spitz“ für 2:45 Stunden bzw. 30 Minuten gezahlt.

Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft 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 innerhalb der Rufbereitschaft mit Freizeit auszugleichen ist. Die bisherige 3-Stunden-Garantie gibt es hierbei nicht mehr. Vielmehr können die nach obigen Beispielen errechneten Stunden bzw. Minuten mit Freizeit ausgeglichen werden. Zusätzlich zum Freizeitausgleich können „Überstunden bei Freizeitausgleich“ abgerechnet werden; außerdem können Zeitzuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit usw. abgerechnet werden (aber nur für die tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich Wegezeit).