

Die Rufbereitschaft

Definition nach § 7 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I:

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

Wie beim Bereitschaftsdienst besteht bei der Rufbereitschaft die Verpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiter, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bei Bedarf - und hier auf **Abruf** - die Arbeit aufzunehmen. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst wird bei Rufbereitschaft der Aufenthaltsort nicht vom Arbeitgeber bestimmt, sondern ist diesem **nur anzuzeigen**. Grundsätzlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei bei der Wahl ihres Aufenthaltsortes. Voraussetzung ist lediglich, dass sie für den Arbeitgeber **erreichbar** sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen sich nicht nur an einem Ort aufhalten, sie können diesen auch wechseln, sofern die Erreichbarkeit gewährleistet bleibt.

Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Mobiltelefon zu Verfügung stellt oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel, mit dem die ständige Erreichbarkeit gewährleistet wird. Es entfällt lediglich die Notwendigkeit, dem Arbeitgeber den Aufenthaltsort jeweils mitzuteilen, weil dieser für die Erreichbarkeit nicht wesentlich ist.

I. Grundsatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung.

→ Siehe Arbeitsvertragsmuster Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. (§ 45 Abs. 8 Teil 3.2 AVR-Wü/I und Teil 3.3. AVR-Wü/I).

Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

Rufbereitschaft selbst wird nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes angesehen, sondern gilt als Ruhezeit. Einsatzzeiten während der Rufbereitschaft zählen allerdings zur Arbeitszeit und müssen insbesondere bei der arbeitszeitrechtlichen Betrachtung berücksichtigt werden.

→ **Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG**

Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§ 45 Abs. 8 AVR-Wü/I Teil 3.2 und 3.3)

→ **Einhaltung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG**

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG).

⚠ Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Die MAV hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Rufbereitschaft gem. § 40 Buchst. d) MVG: Bitte die Voraussetzungen prüfen, dass auch tatsächlich nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. (Urteil Kirchenggerichtshof: KGH-EKD I-0124/P16-08)

II. Ausgleich – Vergütung von Rufbereitschaft

Die Vergütung richtet sich nach § 8 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 Teil 2 AVR-Wü/I nicht bezahlt. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die entsprechende Dienstvereinbarung dies vorsieht, kann Entgelt für die Rufbereitschaft dort gebucht werden.

Zu unterscheiden ist die **(a) Vergütung für die Rufbereitschaft selbst** und **(b) für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft**:

(a) Vergütung für die Rufbereitschaft § 8 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I

Ist die Rufbereitschaft **für 12 oder mehr Stunden** angeordnet

→ **Pauschale:**

- Montag bis Freitag: jeweils das zweifache Stundenentgelt
- Samstag, Sonntag und Feiertag : jeweils das vierfache Stundenentgelt

Maßgeblich für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Beispiel 1:

A ist von Freitag 14.00 Uhr bis Sonntag 18.00 Uhr zur Rufbereitschaft eingeteilt.
Folgende Pauschalen werden gezahlt:

- zweifaches Stundenentgelt für Freitag
- vierfaches Stundenentgelt für Samstag
- vierfaches Stundenentgelt für Sonntag

= insgesamt zehnfaches Stundenentgelt für die Zeit der Rufbereitschaft

Für die Berechnung des Stundenentgeltes wird die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe zugrunde gelegt:

Stundenentgelt = Tabellenentgelt der individuellen Entgeltgruppe und Stufe
4,348 x 39

Beispiel 2:

A ist in Entgeltgruppe 9 Stufe 4 eingereiht (= 2.522,49 €). Es ergibt sich ein Stundenentgelt in Höhe von

$$\frac{2.522,49 \text{ €}}{4,348 \times 39} = 14,88 \text{ €}$$

Ist die ununterbrochene Rufbereitschaft für **weniger als 12 Stunden** angeordnet

→ **12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts für jede Stunde der Rufbereitschaft**

Beispiel 3:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) wird zur Rufbereitschaft von Donnerstag 23.00 Uhr bis Freitag 6 Uhr eingeteilt. Diese sieben Stunden werden wie folgt abgerechnet:

$$\text{Stundenentgelt} \times 12,5 \% \times 7 = 14,88 \times 12,5\% \times 7 = 13,02 \text{ €}$$

(b) für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (Einsatzzeiten) :

Für Arbeitsleistung **außerhalb des Aufenthaltsortes** gilt:

Jede einzelne Einsatzzeit einschließlich der Wegezeiten wird auf eine **volle Stunde** aufgerundet.

→ Entgelt für Überstunden + Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Beispiel 4:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) arbeitet während der Rufbereitschaft von Donnerstag 23.00 Uhr bis Freitag 6 Uhr wie folgt:

Donnerstag: 23.30 – 23.45 = 15 Minuten + 10 Minuten Wegezeit = aufgerundet 1 Stunde

Freitag: 2.30 – 3.40 = 1 Stunde 10 Minuten + 10 Minuten Wegezeit = aufgerundet 2 Stunden

→ Gesamtzeit: 3 Stunden = Überstundenvergütung (8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

(d.h. 100 Prozent Stundenentgelt Stufe 4 plus
Überstundenzuschlag 30 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

+

Zeitzuschlag für Nachtarbeit nach § 8 Abs. 1 Satz Buchst. b)
Teil 2 AVR-Wü/I
(d.h. Nachtarbeitszuschlag 20 Prozent aus
Stundenentgeltstufe 3)

Für Arbeitsleistung **am Aufenthaltsort** gilt:

Die Summe der Arbeitsleistungen wird auf eine **volle Stunde aufgerundet, wenn** die Arbeitsleistung am Aufenthaltsort telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht wird.

→ Entgelt für Überstunden + Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Beispiel 5:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) wird während der Rufbereitschaft von Donnerstag 23 Uhr bis Freitag 6 Uhr mehrfach angerufen:

Donnerstag:	23.45 Uhr Telefonat von 10 Minuten Dauer	= 10 Minuten
Freitag:	1.45 Uhr Telefonat von 15 Minuten Dauer	= 15 Minuten
Freitag:	3.15 Uhr Telefonat von 5 Minuten Dauer	= 5 Minuten
→	Gesamtzeit	= 30 Minuten
	gerundet auf eine volle Stunde	= 1 Stunde

Gesamtzeit 1 Stunde = Überstundenvergütung (8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

(d.h. 100 Prozent Stundenentgelt Stufe 4 plus
Überstundenzuschlag 30 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

+

Zeitzuschlag für Nachtarbeit nach § 8 Abs. 1 Satz Buchst. b)
Teil 2 AVR-Wü/I
(d.h. Nachtarbeitszuschlag 20 Prozent aus
Stundenentgeltstufe 3)

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Ursel Spannagel
AGMAV-Vorstandsmitglied