

A 7.5 Arbeitszeit

AVR – Sonderformen der Arbeitszeit –

3. Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Auf **Anordnung des Dienstgebers** haben die Mitarbeiter **außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit** Dienstleistungen in der Form der Rufbereitschaft zu erbringen.

Eine Rufbereitschaft darf in der Regel nur angeordnet werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt weniger Arbeit als zu einem Achtel der Zeit der Rufbereitschaft anfällt. **In Krankenhäusern und Heimen darf der Dienstgeber Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.**

Die Anordnung von Rufbereitschaft unterliegt der **Mitbestimmung** der Mitarbeitervertretung gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO.

Bei Rufbereitschaft hält sich der Mitarbeiter an einem von ihm selbst gewählten Ort auf, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen; seine **Erreichbarkeit** muss sichergestellt sein.

Rufbereitschaft allein ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und wird bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen nicht mitgezählt; **arbeitszeitrechtlich ist Rufbereitschaft der Ruhezeit zuzuordnen.**

Die Zeiten der **Inanspruchnahme** während der Rufbereitschaft sind dagegen **Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.**

Vergütungsrechtlich ist die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft als Überstunden zu werten. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Unterabs. 2 der Anlage 6a zu den AVR vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Unterabs. 2 der Anlage 6a zu den AVR) gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 2 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich).

Zeiten der Inanspruchnahme (einschließlich der Wegezeiten) während der Rufbereitschaft werden bei der Ermittlung der Arbeitszeit-Höchstgrenzen mitgezählt und unterbrechen die Ruhezeit. Wenn also der Mitarbeiter innerhalb seines individuellen Arbeitstages bereits acht Stunden gearbeitet hat, darf er noch maximal zwei Stunden während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

Ausnahme: In Krankenhäusern und Heimen kann durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Die Zeit der Arbeitsaufnahme bei Rufbereitschaft kann nicht vorgegeben werden; § 7 AVR der Anlage 5 zu AVR räumt dem Arbeitgeber nicht das Recht ein, die Zeit zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme im Voraus und für alle Fälle auf eine bestimmte Höchstdauer zu beschränken; dies beinhaltet der Begriff „kurzfristig“ nicht. Eine solche zeitliche Beschränkung liefe dem Wesen der nur bei erfahrungsgemäß geringem Arbeitsanfall zulässigen Rufbereitschaft zuwider. Ist der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen darauf angewiesen, dass der Arbeitnehmer – z.B. in Notfällen – spätestens innerhalb von 20 Minuten die Arbeit aufnimmt, muss er sich einer geeigneten, nach den AVR zulässigen Arbeitszeitregelung bedienen (BAG Urteil vom 31. Januar 2002 - 6 AZR 214/00).